



ISPA
INSTITUTO UNIVERSITÁRIO
CIÊNCIAS PSICOLÓGICAS, SOCIAIS E DA VIDA

*WORKING LIKE YOU MEAN IT: CONTRIBUIÇÃO
PARA A TRADUÇÃO E VALIDAÇÃO DE UMA
ESCALA DE *MEANINGFUL WORK**

Pedro Fernandes Leite

Orientador de Dissertação:
PROF. DR. RUI BÁRTOLO RIBEIRO

Professor de Seminário de Dissertação:
PROF. DR. RUI BÁRTOLO RIBEIRO

Tese submetida como requisito parcial para a obtenção do grau de:
MESTRE EM PSICOLOGIA

Especialidade em Psicologia Social e Organizações

2018

Dissertação de Mestrado realizada sob orientação de Rui
Bártolo Ribeiro, apresentada no ISPA – Instituto
Universitário para a obtenção de grau de Mestre na
Especialidade de Psicologia Social e das Organizações

AGRADECIMENTOS

A busca de significado não é assunto fácil de estudar. Para tal foi necessária força de vontade, perseverança e apoio. No mínimo, o último, digo com toda a certeza que tive. A todos os que me ajudaram, estarei para sempre grato. Estes incluem, mas não estão limitados:

Á minha avó, Guiomar Fernandes, que não poderá estar presente na defesa da minha tese como sempre sonhei, mas que sempre estará comigo no meu coração. *I miss you;*

Á minha tia, Manuela “Nenê” Fernandes, que me deu tudo o que tinha e me tornou no homem que sou hoje. Sempre serás a minha tia preferida;

Aos meus pais, cujo apoio foi vital. Amo-vos tanto;

Á minha melhor amiga e irmã, Mariana “Mia” Moraes, a causa dos meus risos e sorrisos, mesmo nos momentos que mais doem. *Love you sis.*

To my friends across the web, who broadened my horizons: Mark, Kerri, Victor, Hayden, Will and Joshua.

Á minha psicóloga, a Dra. Natasha Oliveira, por me ter ajudado num dos momentos pessoais mais difíceis da minha vida.

Ao meu mentor, Rui Bártolo Ribeiro, por me ajudar a dar os meus primeiros passos na prática do mundo da avaliação psicológica e por extensão, tornar-me num psicólogo melhor.

Ao corpo docente do ISPA, que me deu a base para a minha formação em psicologia. Dos nomes que me marcaram, nunca esquecerei: Ana Moreira, Ana Sabino, Bruno Rodrigues, Carlos Lopes, Francisco Cesário, Maria João Gouveia, Leonor Galhardo, Miguel Faro Viana, Pedro Almeida, Regina Bispo,

Aos meus colegas de seminário, por me ajudarem sempre que precisei para este projeto. Espero que tenham gostado dos bolos e dos biscoitos!

A todos que fizerem uso deste estudo, obrigada por darem utilidade ao meu trabalho.

RESUMO

O presente trabalho tem como objetivo traduzir e validar uma escala que avalia a significância atribuída ao trabalho pelos colaboradores.

Com base numa revisão de literatura, foi possível identificar o significado como uma das variáveis essenciais da vida humana, influenciando inúmeras vertentes, possuindo varias fontes, sendo uma delas o contexto de trabalho.

A literatura sugere que o trabalho com significância, ou *meaningful work*, contribuí para o crescimento pessoal e funcionamento ótimo do trabalhador, para além de potenciar o *organizational commitment* e o *job engagement*, dos trabalhadores, emergindo assim a necessidade de instrumentos validados para o contexto organizacional Português.

Desta forma, foi escolhida uma escala para o estudo do *meaningful work*: a *Work and Meaning Inventory* (WAMI), tendo sido desenvolvida por Steger, Dik e Duffy (2012).

Recorreu-se a uma amostra de 101 participantes, inseridos no contexto hospitalar, para a validação desta escala, sendo necessário avaliar as suas qualidades psicométricas – sensibilidade, fiabilidade e validade (Kline, 1986).

Apesar de apresentar uma boa fiabilidade, não foi possível assegurar a validade e a sensibilidade da versão traduzida da escala.

Palavras-chave: Significado, Trabalho, Escala, Validação, Tradução, Adaptação.

ABSTRACT

The present study has the objective of translating and validating a scale that assesses the meaningful work given by employees.

Following a literature review, it was possible to identify meaning as an essential variable of human life, impacting several of its facets, possessing several sources, being one of them the work context.

Literature suggests, that meaningful of work, contributes the personal growth and optimal functioning of the common worker, as well as increasing their organizational commitment and job engagement, hence justifying the need of validated instruments to assess this variable in the Portuguese organizational context.

As such, a scale was chosen to assess the meaning of work: The Work and Meaning Inventory (WAMI), originally developed by Steger, Dik and Duffy (2012).

A sample of 101 subjects was collected from an hospital setting, to validate this scale, as it was required to study its psychometrical qualities – discriminatory power, reliability and validity (Kline, 1986).

Despite the translated instrument having a good reliability, it was not possible to ensure validity and discriminatory power.

Keyword: Meaning, Work, Scale, Validation, Translation, Adaptation.

ÍNDICE

INTRODUÇÃO	1
REVISÃO DE LITERATURA	2
Significado do trabalho	2
Medindo o Significado do Trabalho	8
<i>Comprehensive Meaningful Work Scale - CMWS</i>	9
<i>Inventaire du Sens du Travail – IST</i>	12
<i>Work as Meaning Inventory - WAMI</i>	15
Objetivo – Validação de uma escala do significado do trabalho	16
MÉTODO	18
Instrumento	18
Participantes	18
Procedimento	19
Análise de dados	21
RESULTADOS	26
Validade	26
<i>Análise Fatorial Exploratória</i>	26
<i>Análise Fatorial Confirmatória</i>	29
Fiabilidade	29
Sensibilidade	29
Estatística descritiva do instrumento	30
DISCUSSÃO	35
REFERÊNCIAS	38
ANEXO A – Itens do <i>Work and meaning inventory</i> (WAMI) criado por Steger, Dik e Duffy (2012)	43
ANEXO B –Tradução inicial dos itens do <i>Work and meaning inventory</i>	44

ANEXO C –Ajustamento dos itens do <i>Work and meaning inventory</i> após pré-teste.....	45
ANEXO D –Conjunto de itens para a recolha de dados sociodemográficos.....	46
ANEXO E – Pré-Teste da versão inicial da WAMI	47
ANEXO F – Outputs referentes a variáveis sociodemográficas da versão traduzida da WAMI (Pré-teste).....	55
ANEXO G –Outputs referentes às qualidades métricas da escala WAMI (Pré-teste)	59
ANEXO H – Outputs referentes a variáveis sociodemográficas da versão traduzida da WAMI.....	66
ANEXO I – Outputs referentes às qualidades psicométricas da WAMI.....	71
ANEXO J – Outputs referentes à análise de estatística descritiva da WAMI.....	81
ANEXO K – Cálculo da fórmula de Westland (2010)	87

ÍNDICE DE TABELAS

Tabela 1	7
Tabela 2	19
Tabela 3	23
Tabela 4	24
Tabela 5	26
Tabela 6	27
Tabela 7	28
Tabela 8	28
Tabela 9	29
Tabela 10	29
Tabela 11	30
Tabela 12	31
Tabela 13	31
Tabela 14	32
Tabela 15	33
Tabela 16	33
Tabela 17	34
Tabela 18	34

INTRODUÇÃO

As necessidades das organizações estão sempre em constante mudança, dependentes de variáveis internas e externas. No entanto, um fator que permanece constante, alvo de intervenção, são as pessoas que constituem as organizações, e o trabalho que elas exercem.

Antunes e Cesário (2017), apontam com um dos principais desafios da Gestão de Recursos Humanos, em Portugal, a motivação das pessoas e das equipas.

Frankl (1984) afirma que a necessidade da procura de significado é uma força primária na vida de cada indivíduo, sendo única, específica, que pode e deve ser preenchida pelo próprio. Atualmente, a procura de significado, ou melhor, a procura de trabalho significativo (*meaningful work*) emerge como essencial no contexto de trabalho, dado que uma das fontes de motivação do ser humano, é o conhecimento de que o seu trabalho, tem um impacto na comunidade que os circunda (Pattakos & Dundon, 2016).

Para além de emergir a pertinência da identificação de fatores que influenciam os trabalhadores, é necessário também a criação ou tradução e validação de instrumentos psicológicos, de forma a avaliar estes fatores e ajustar potenciais intervenções, da melhor maneira possível. A necessidade emergente para versões multilingues de escalas de realização, aptidões e personalidade (Hambleton, 2005) não é nova, e tal é evidenciado pelo o número escasso de instrumentos que avaliam o *meaningful work*, no contexto português.

Com isto em conta, emerge a necessidade de criar uma escala, ou traduzir um instrumento de trabalho com significância. O presente trabalho tem então como intuito, criar ou traduzir, e validar uma escala que avalia o trabalho significativo, atribuído pelos colaboradores portugueses.

REVISÃO DE LITERATURA

Significado do trabalho

A questão do significado, nos vários aspetos da vida humana, demonstrou uma persistência e importância incomparáveis, sendo abordada pela filosofia, religião e literatura. Todavia, naquilo que concerne a Psicologia, o significado demonstra-se um campo de estudo relativamente recente (Wong, 2012).

Como mencionado, o significado, ou a sua procura é uma força primária na vida de cada indivíduo (Frankl, 1984), algo que é reforçado por Baumeister & Vohs (2002) considerando o significado ou propósito, como aspeto fundamental no funcionamento de qualquer ser humano, funcionando como fonte de estabilidade para vida humana, demonstrando-se intrínseco do bem-estar, que aqui se refere ao “funcionar bem” – a busca do bem-estar a partir do crescimento pessoal, de acordo a perspectiva eudemónica (Ryff & Singer, 1998).

Para Pratt e Ashforth (2003), o significado pode ser considerado como o “fazer sentido” de algo. No caso do significado do trabalho, é a interpretação que um indivíduo faz sobre o propósito do seu trabalho, onde este se insere na sua vida e se este possui significância para si (Rosso, Dekas & Wrzesniewski, 2010). O trabalho, para ganhar significância para o sujeito, tem de ser percebido de forma positiva por este, contribuindo para o seu crescimento pessoal e promovendo o funcionamento ótimo, e por consequência o seu bem-estar. (Rosso et al., 2010).

Esta perceção pode estar dependente de qualidades inerentes do trabalho e tarefas realizadas, tal como os objetivos que se pretende atingir, os valores e crenças que é suposto servir, bem como a comunidade para qual vai ter uso. Em adição, a mesma tarefa, pode proporcionar uma experiência substancial para um indivíduo, enquanto que para outro, esta pode ser experienciada como supérflua. Desta forma, o *meaningful work* pode ser considerado como uma experiência subjetiva (Pratt & Ashforth, 2003; Rosso et al., 2010).

Pattakos e Dundon (2016), consideram que o significado do trabalho, provém de diversas fontes: desde realizar ou criar algo que possui valor, ou deixar um legado que marque a diferença, induza à mudança, quer este seja a longo ou a curto prazo. Rosso et al. (2010) identificaram quatro fontes de significado do trabalho que afetam o significado ou a significância que os trabalhadores experienciam durante a realização das suas funções. Uma das dimensões é o *self*, que inclui os valores, motivação, crenças que um indivíduo possui sobre si próprio; os outros – englobando as relações que o indivíduo possui com os seus colegas, chefias, comunidade e família; o contexto de trabalho – fatores como o *job design*, missão organizacional; contingentes financeiros, culturais; vida espiritual – que inclui, a espiritualidade e o *calling* ou chamamento. Uma vez que as perceções são influenciadas por inúmeros fatores,

surgiu a relevância do estudo da formação de significância no trabalho da sua interação com outras variáveis.

Jung e Yoon (2016) examinaram o significado do trabalho no contexto da hotelaria, uma vez que este tipo de função tende a requerer dos trabalhadores um serviço da mais alta qualidade e no qual a proximidade junto dos clientes é fator chave para a sua satisfação. No entanto, funções neste contexto, possuem pobres condições de trabalho, tal como inúmeras horas de trabalho complementado com baixa remuneração financeira. Desta forma, os autores sugerem que para mitigar os efeitos negativos destas condições, os trabalhadores atribuem significado ao seu trabalho e consideram que este é adequado para satisfazer as suas motivações pessoais. Assim sendo, este estudo, tinha como objetivo examinar a influência do significado do trabalho no *engagement* da sua função, no *commitment* na organização onde exercem funções e averiguar a existência de um efeito mediador entre o *engagement* da função entre o significado do trabalho e o *commitment* organizacional.

Este estudo recorreu a uma amostra de 352 colaboradores de nove restaurantes e 21 hotéis de cinco estrelas, na Coreia do Sul. O questionário utilizado neste estudo possuía quatro partes. A primeira parte continha questões sobre variáveis demográficas (e.g.; idade, habilitações literárias) e informação sobre algumas características do seu trabalho. A segunda parte tinha como intuito avaliar o significado do trabalho dos colaboradores, perguntando o quanto concordam ou discordam com várias afirmações apresentadas relacionadas com seis dimensões associadas ao significado do trabalho tal como *work centrality* (3 itens), *entitlement norms* (3 itens), *economic orientation* (3 itens), *interpersonal relations* (3 itens), *expressive orientation* (3 itens) e *obligation norms* (3 itens). No seu total, esta secção do questionário possuía 18 itens, cada qual com uma escala de resposta de sete pontos, desde discordo completamente a concordo completamente. As duas últimas partes solicitavam aos participantes que responderem a questões sobre *job engagement* e *organizational commitment*. A ambas variáveis foram atribuídos cinco itens, possuindo uma escala de resposta de sete pontos. As análises realizadas neste estudo sugerem que o significado do trabalho possui um efeito significativo e positivo no *job engagement* de trabalhadores inseridos na indústria da hotelaria, ou seja, colaboradores que percebem o seu trabalho como significativo, tendem a experienciar um *engagement* maior durante a realização da sua função. Desta forma, o valor psicológico que um indivíduo atribui ao seu trabalho, contribui de forma positiva na sua experiência de trabalho, na sua produtividade e na sua motivação por via de estabilidade psicológica (Jung & Yoon, 2016).

Os resultados sugerem que o significado do trabalho possui um efeito positivo no *organizational commitment*. Trabalhadores que percebem o seu trabalho como altamente significativo tendem a ser fortemente empenhados na sua organização. Por fim, a influência do significado do trabalho no *job engagement*, poderá ser derivado de um efeito indireto do significado quando o *organizational commitment* age como mediador parcial (Jung & Yoon, 2016).

Geldenhuys, Łaba e Venter (2016), de forma a realçar a importância do *meaningful work* a sua contribuição no aperfeiçoamento do funcionamento do local de trabalho, realizaram um estudo para analisar as relações entre o *meaningful work* (aqui incorporado no *psychological meaningfulness*), *work engagement* e *organisational commitment* e potenciais efeitos de mediação do *engagement* na relação entre significado do trabalho e *commitment*. Era esperado que o significado experienciado pelos trabalhadores, promovia o *engagement* durante a realização do seu trabalho, e o *commitment* para com a organização. Para a sua realização recorreu-se a uma amostra de 415 funcionários de setores de trabalho variados, provenientes da África do Sul. Foram utilizadas quatro medidas neste estudo. Foi criado um questionário de forma a realizar o levantamento de informações sociodemográficas dos participantes (género, estado civil, idioma e habilitações literárias). Recorreu-se à *Utrecht work engagement scale* de Schaufeli e Bakker (2004), de forma a avaliar o *engagement* em trabalhadores, através das dimensões *vigour* (3 itens), *dedication* (3 itens) e *absorption* (3 itens). No seu total a *Utrecht work engagement scale* é composta por nove itens cada um com uma escala de resposta entre 0 (*never*) a 6 (*always*). Para avaliar a variável *psychological meaningfulness* foi utilizada a *Psychological Meaningfulness Scale* desenvolvida por Spreitzer (1995), possuindo seis itens. Foi também utilizada a *Organizational Commitment Questionnaire* (Porter, Steers, Mowday & Boulian, 1974; Porter, Crampon & Smith, 1976) para medir o *commitment* afetivo dos trabalhadores na organização, sendo constituída por 15 itens. Os resultados sugerem a existência de uma correlação significativa e positiva entre as três variáveis em estudo. Quanto à hipótese do *work engagement* funcionar como variável mediadora entre *psychological meaningfulness* e *organisational commitment*, esta foi parcialmente confirmada. Apesar dos resultados sugerirem que trabalhadores que experienciam maior *engagement*, possuirão um *commitment* positivo com a organização, mas não influenciará *commitment* negativo. De forma semelhante, trabalhadores que percebem o seu trabalho como significativo, os níveis de *commitment* aumentam, mas parece não existir qualquer influência no *commitment* negativo (Geldenhuys et al., 2016).

Allan, Douglass, Duffy e McCarty (2016) examinaram os efeitos do stress laboral e o seu impacto na presença e procura do sentido da vida, assumindo que o *meaningful work* e as suas componentes (*positive meaning*, *meaning making through work* e *greater good motivations*) agia como variável moderadora nesta relação, diminuindo os efeitos do stress no significado da vida. Os autores propuseram que o stress laboral estaria associado negativamente á vertente “presença de significado da vida”, mas associado de forma positiva á “procura de significado”. Foi considerado que a componente *meaning making*, preservaria a presença de significado sob os efeitos do stress, pois trabalhadores capazes de fazerem sentido do seu stress (e.g.; aceitando-o como parte do seu crescimento pessoal), estariam menos propensos a procurar significado. Quanto a indivíduos que possuem um elevado *positive meaning*, os autores sugerem que estes tendem a lidar melhor com o stress laboral já que tem formado o significado do seu trabalho, no qual o stress é convertido em significado positivo pessoal. Relativamente à componente *greater good motivations*, indivíduos que possuem esta faceta tendem a não ser tão afetados pelo stress, uma vez que este é percecionado como variável inerente no processo de auxílio a outros.

Para examinarem estas variáveis, recorreu-se a uma amostra de 376 trabalhadores de uma variedade de setores de trabalho industrial e administrativo, abrangendo os setores de educação, retalho, seguros, manufatura, saúde e transportes. No que concerne instrumentos, foram utilizados três. Para a examinar o significado na vida, foi utilizada a *Meaning in Life Questionnaire* (Steger, Frazier, Oishi & Kaler, 2006), composta por dez itens: cinco itens para avaliar a presença de significado do trabalho e cinco para avaliar a busca de significado. Cada item possui uma escala de resposta de sete itens, desse 1 (*absolutely untrue*) a 7 (*absolutely true*). Para medir o stress laboral, especificamente o grau com que os participantes se encontram em stress no trabalho, recorreu-se à *Perceived Stress Scale* de Cohen (1988), possuindo dez itens. A escala de resposta para cada item possui cinco pontos variando de zero (*never*) a quatro (*very often*). Por fim, para medir significado no trabalho, foi utilizada a *Work as Meaning Inventory* de Steger, Dik e Duffy (2012), que possui 10 itens, quatro dedicados à componente “*positive meaning*”, três itens dedicados à componente “*meaning making through work*” e três itens dedicados à componente “*greater good motivations*” (Allan et al. 2016).

De acordo com os resultados obtidos, nenhuma das componentes de significado do trabalho como variável moderadora, obteve um efeito significativo na busca do significado da vida, e apenas 9% da variância foi explicada pelo stress sugerindo que o stress laboral está minimamente relacionado com a busca do significado e que não impacta como um individuo experiencia o significado no seu trabalho. No entanto no stress laboral, as três componentes do

significado do trabalho e as suas interações, explicam 35% da variância na presença do significado da vida. As componentes “*positive meaning*”, “*meaning making through work*” e stress laboral explicam 19% da variância na presença do significado do trabalho. Em suma, o significado do trabalho, mas especialmente para quem consegue criar significado a partir do trabalho que realiza, estará à partida mais protegido dos efeitos do stress laboral, (Allan et al. 2016).

Lips-Wiersma, Wright e Dik (2016), de forma a melhor compreender e comparar a experiência de *meaningful work* nas várias ocupações, estudaram a sua frequência e quais os aspetos a atribuir valor, em três diferentes classes de trabalhadores. Os *white collar* – referem-se a indivíduos cujas ocupações incidem na gestão ou supervisão; *blue collar* – sujeitos cujas ocupações dependem mais do esforço físico, manuseamento de maquinaria, característico de operários; e *pink collar*- que se refere a indivíduos cujas ocupações estão inseridas no comércio, hotelaria e cuidados (e.g.; rececionista, empregado/a de mesa, enfermeiro/a, entre outros). Para este efeito, foram realizados dois estudos.

O primeiro estudo tinha como objetivo examinar as diferenças entre classes de trabalhadores no que toca à importância atribuída (ou falta dela) à existência de *meaningful work*. Era esperado pelos autores que as diferenças entre classes não fossem significativas, uma vez que apesar das oportunidades para experienciar *meaningful work* diferirem de ocupação para ocupação, o desejo e a importância associada a estas experiências é universal. Para a realização deste estudo, recorreu-se a uma amostra de 401 trabalhadores, oriundos das três classes de trabalho referidas anteriormente. Em termos de instrumentos, foi utilizada um conjunto de perguntas para a recolha de informação sociodemográfica dos participantes, incluindo uma pergunta aberta para descreverem em detalhe a sua ocupação, que posteriormente seria classificada por uma das três classes. Foi também utilizada a *Comprehensive Meaningful Work Scale* de Lips-Wiersma e Wright (2012), que possui 28 itens, cada um com uma escala de resposta de cinco pontos, variando entre *never* (1) a *always* (5). Das sete dimensões que constituem a escala, foram apenas consideradas as quatro dimensões nucleares, “*unity with others*”, “*expressing full potential*”, “*serving others*” e “*developing the inner self*”. Os resultados deste estudo, parcialmente confirmam a hipótese de que os trabalhadores atribuem importância ao seu trabalho, este possui significado, independentemente da classe de trabalho a que pertencem. No entanto os trabalhadores *white collar* atribuem mais importância em utilizar o seu potencial e a servir outros, do que as restantes classes (Lips-Wiersma et al., 2016).

O segundo estudo, tinha como objetivo testar quatro hipóteses adicionais. A primeira hipótese considera a faceta “*unity with others*”, onde era esperado que trabalhadores *blue* e *pink collar* experienciassem mais união com os outros, uma vez que estes indivíduos recebem menos recompensas e estão inseridos em contextos de trabalho mais exigentes, psicológica e fisicamente, o que em retorno os predispõe mais a recorrer a estratégias interpessoais de *sense-making*. A segunda hipótese realça a faceta “*expressing full potential*” onde era expectável que trabalhadores *blue* e *pink collar* experienciassem menos *meaningfulness* via demonstração do seu potencial e criatividade em relação aos trabalhadores *white collar*, uma vez que as classes anteriores estão mais limitadas em termos de autonomia. A terceira hipótese, remete para a dimensão “*service to others*”, esperava-se que trabalhadores *pink collar* estivessem mais propensos a servir outros que os *white collar*, mas que estes por sua vez estivessem mais dispostos a servir que trabalhadores *blue collar*, uma vez que a contribuição social das suas tarefas é a menos aparente das três, sendo as ocupações dos trabalhadores *pink collar* a mais evidente. Por fim, era expectável que os *white collar*, experienciassem maiores níveis de desenvolvimento de *self* que trabalhadores *blue collar*, que por sua vez experienciam maiores níveis que os *pink collar*, já que estes por vezes são forçados a tomar decisões que não são congruentes com o seu sentido de *self* (Lips-Wiersma et al., 2016).

Tabela 1

Hipóteses do segundo estudo realizado por Lips-Wiersma et al. (2016).

Hipóteses	
H1	Trabalhadores <i>blue</i> e <i>pink collar</i> experienciam maiores níveis de “ <i>unity with others</i> ” durante o trabalho que trabalhadores <i>white collar</i> .
H2	Trabalhadores <i>blue</i> e <i>pink collar</i> experienciam menores níveis de “ <i>expressing full potential</i> ” durante o trabalho que trabalhadores <i>white collar</i> .
H3	Trabalhadores <i>pink collar</i> experienciam maiores níveis de “ <i>serving others</i> ” que os <i>white collar</i> , mas estes por sua vez experienciam maiores níveis que os <i>blue collar</i> .
H4	Trabalhadores <i>white collar</i> experienciam maiores níveis de “ <i>developing the inner self</i> ” que os <i>blue collar</i> , mas estes por sua vez experienciam maiores níveis que os <i>pink collar</i> .

Este estudo contou com a participação de 607 trabalhadores, recorrendo-se ao mesmo processo de categorização de classes e aos mesmos instrumentos. Os resultados deste segundo estudo não refletem as hipóteses propostas por Lips-Wiersma et al. (2016), uma vez que para

as quatro dimensões, em média, os trabalhadores *white collar* tendem a experienciar as quatro dimensões mais frequentemente que as outras duas classes.

Medindo o Significado do Trabalho

Em termos de instrumentos, o significado no contexto do trabalho foi inicialmente abordado como variável latente de outros construtos, apresentado de forma genérica, sendo normalmente representada por um ou dois itens tal como o caso da *Job Design Survey* (JDS) (Hackman & Oldham, 1975). Esta escala, considerou o significado em duas vertentes. Como característica da função, denominado como significado da tarefa, dizendo respeito ao impacto que a função tem na vida ou no trabalho de outros, dentro ou fora da organização. Por outro lado, como estado psicológico crítico, apelidado de significado experienciado, ou seja, o grau com que o indivíduo percebe o seu trabalho como importante e cujo investimento valeu a pena (Hackman & Oldham, 1974).

De acordo com Hackman e Oldham (1974), a JDS utiliza dois pares de itens para avaliar o significado experienciado, pedindo aos inquiridos para responderem com base nos seus sentimentos e percepções de sentimentos de colegas, se as tarefas relativas à função aparentam ser inúteis ou triviais (e.g.; “*The job is not very significant or important in the broader scheme of things*”)(Hackman & Oldham, 1974, p. 50) , e se o seu trabalho possui significado (e.g.; “*In general, how significant or important is your job? That is, are the results of your work to significantly affect the lives or well-being of other people?*”) (Hackman & Oldham, 1974, p. 49).

No entanto, de acordo com Steger et al. (2012), apesar da fiabilidade da JDS se apresentar como aceitável, a formulação dos itens revela alguma ambiguidade e confusão naquilo que está a ser realmente avaliado já que alguns itens evocam julgamentos sobre as crenças e atitudes de outros e outros estão mais em linha com o construto de *empowerment*. Lips-Wiersma e Wright (2012), consideram instrumentos semelhantes como imprecisos. Instrumentos que se focam somente no significado são relativamente recentes, tendo sido construídos com base no seus conteúdos e processos (e.g.; Lips-Wiersma & Wright, 2012) ou com objetivo de avaliar a experiência subjetiva individual dos sujeitos (e.g.; Steger et al., 2012; Nicolas, Sovet, Lhotellier & Bernaud, 2017). De seguida, irão ser apresentadas algumas destas escalas.

Comprehensive Meaningful Work Scale - CMWS

Lips-Wiersma e Wright (2012) desenvolveram uma escala do trabalho com significado, tendo como foco os seus conteúdos e processos. A construção desta escala teve como base dois projetos qualitativos prévios realizados pelos autores, para compreender o trabalho com significado.

O primeiro projeto, (Lips-Wiersma, 2002a, 2002b), teve como propósito identificar aspetos e objetivos partilhados por indivíduos orientados pela busca de significado nas suas vidas. Desta forma, foi realizada uma análise das carreiras destes sujeitos, a partir de entrevistas e de diários que estes mantinham durante o estudo, tendo em consideração as suas escolhas, transições, razões para as suas transições e como certas ocupações eram experienciadas. Em adição, foram identificadas características e temas presentes nas várias carreiras dos participantes do estudo. Recorreu-se a uma amostra reduzida, com sujeitos representativos de diferentes culturas, funções e crenças espirituais/religiosas.

Com o mesmo propósito, o segundo projeto (Lips-Wiersma & Morris, 2009), optou por uma metodologia diferente, criando *workshops*, convidando indivíduos a discutir o tema de *meaningful work*, discutindo a sua necessidade da busca de trabalho com significado, fornecer um contexto teórico ao conceito de trabalho com significado e desenvolver o conhecimento acerca de como o trabalho com significado empodera os participantes. Este projeto contou com um total de 214 participantes, oriundos de várias funções, tendo sido distribuídos por seis *workshops*.

Lips-Wiersma e Wright (2012), com base nos dois estudos citados anteriormente, descrevem um modelo de sete dimensões que constituem o *meaningful work*. A primeira dimensão, apelidada de “*developing and becoming self*”, refere-se ao intuito do sujeito alcançar o melhor de si mesmo, sendo verdadeiro e congruente com seus valores pessoais, desenvolvendo qualidades como a paciência. A segunda dimensão, denominada como “*unity with others*”, considera a qualidade das relações interpessoais no espaço de trabalho e refere-se especificamente ao significado experienciado no trabalho em grupo, com suporte mútuo, um sentimento de pertença e conjunto de valores partilhados. A terceira dimensão, designada como “*expressing full potential*” refere-se ao significado experienciado e obtido a partir da demonstração de talentos, criatividade e cumprimento de objetivos. A quarta dimensão, “*service to others*”, concerne ao significado adquirido ao contribuir para o bem-estar dos que nos circundam, auxiliando indivíduos a realizarem uma diferença positiva no mundo. As dimensões “*inspiration*” e “*reality*”, referem-se ao contraste entre o que se aspira e ao que na

realidade é viável, respetivamente. Por fim, é ainda considerada a dimensão “*balancing tensions*” que se refere à necessidade de cumprir as necessidades para o *self*, as necessidades para os outros (*others*), as necessidades em ser (*being*) e as necessidades para agir (*doing*). (Lips-Wiersma e Wright, 2012).

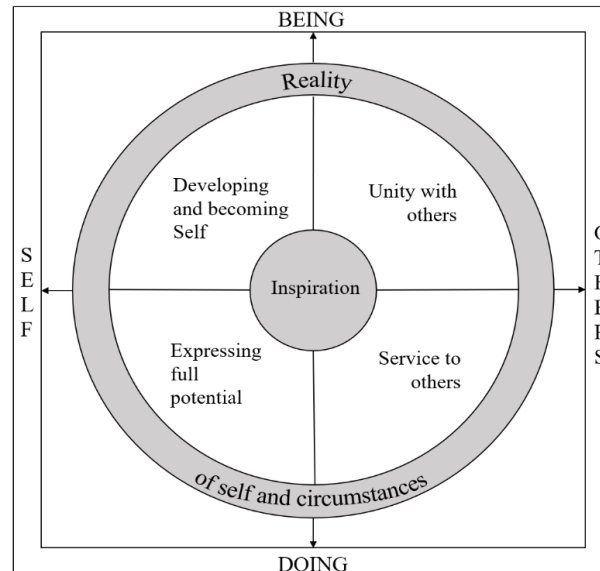


Figura 1. Framework do trabalho com significado de Lips-Wiersma e Wright (2012)

Para a construção da escala, Lips-Wiersma e Wright (2012), criaram inicialmente 91 itens com base nos estudos e modelo referidos. As listas dos itens foram entregues a um grupo de seis *experts* a nível do significado do trabalho e/ou a nível de desenvolvimento de escalas no contexto da psicologia organizacional, com o intuito de testar a compreensibilidade e relevância dos itens. A partir desta análise, foram identificados 20 itens cuja formulação foi considerada como confusa ou demasiado similar com outros itens, levando à sua eliminação. Alguns itens foram ainda avaliados com ambíguos, tendo sido submetidos a uma revisão e reformulação.

De seguida, foi realizado um estudo piloto, de forma a identificar quais dos 71 itens eram mais importantes para os trabalhadores e formar uma estrutura inicial para a análise fatorial e teste da fiabilidade da escala, com base na frequência com que os trabalhadores experienciam descritos pelos itens. Assim sendo, cada item possuía duas escalas de resposta, ambas com cinco pontos, para a avaliação da importância e da frequência. Recorreu-se a uma amostra de 167 trabalhadores provenientes de uma variedade de ocupações. Recolhidos os dados, foi possível identificar que 40 itens em média, possuíam uma média superior a 4 na escala de *likert* que variava de 1 a 5, ou seja, que são considerados como importantes. Posto isto, foi realizada uma análise fatorial exploratória de forma a determinar o número de fatores

que a estrutura possui. No final, foi alcançada uma estrutura de seis fatores, a partir de 28 itens (Lips-Wiersma & Wright 2012).

Foi necessário adicionar mais quatro itens para incluir aspetos da dimensão “*inspiration*” uma vez que esta revelou-se demasiado subtil, requerendo a realização de uma análise fatorial exploratória. Esta revelou uma estrutura a sete fatores, constituída por 30 itens, tendo sido excluído dois itens devido a pesos fatoriais não significativos. Os fatores foram denominados como “*unity with others*” composto por seis itens (e.g.; “*I have a sense of belonging*”) , “*serving others*” composto por quatro itens (e.g.; “*I feel I truly help our customers/clients*”), “*expressing full potential*” composto por quatro itens (e.g.; “*I experience a sense of achievement*”), “*developing the inner self*” composto por quatro itens (e.g.; “*At work I feel divorced from myself*”), “*reality*” composto por quatro itens (e.g.; “*At work we face up to reality*”), “*inspiration*” composto por quatro itens (e.g.; “*I feel inspired at work*”) e “*Balancing Tensions*” (Doing/Being, Self/Other) composto por quatro itens (e.g.; “*I have a good balance between the needs of others and my own needs*”) (Lips-Wiersma & Wright 2012, pp.675-677).

Foi avaliada a validade discriminante, apresentando correlações negativas com variáveis como o *burnout* ($r = -0,24, p < 0,001$), sintomas associados à depressão ($r = -0,39, p < 0,001$) avaliada pela *Copenhagen Psychosocial Questionnaire* (Pejtersen, Kristensen, Borg & Bjorner, 2010) e trabalho como inibidor do *self* ($r = -0,37, p < 0,001$) avaliada pela *Existential Meaning of Work Scale* (Fairlie & Fleet, 2004). Por oposição, em termos de validade convergente, foram encontradas correlações positivas com o significado na vida ($r = 0,19, p < 0,001$), avaliada pela *Meaning in Life Questionnaire* desenvolvida por Steger et al. (2006), o *work engagement* ($r = 0,71, p < 0,001$) avaliada pela *Work Engagement Scale* desenvolvida por Schaufeli, Bakker & Salanova (2006), recompensas intrínsecas ($r = 0,34, p < 0,001$) e motivação intrínseca ($r = 0,34, p < 0,001$), *calling* ($r = 0,56, p < 0,001$) o trabalho promotor do *self* da *Existential Meaning of Work Scale* ($r = 0,17, p < 0,001$), e o significado do trabalho na *Copenhagen Psychosocial Questionnaire* ($r = 0,69, p < 0,001$).

Voltando à validade de construto e de forma a avaliar se o modelo em vigor se encontra ajustado, foi realizada uma análise fatorial confirmatória, numa amostra de 250 colaboradores de variadas funções. A partir dos dados recolhidos, foi possível demonstrar que o modelo a sete fatores apresenta um ajustamento aceitável ($\chi^2 = 1148,38, df = 370$; CFI = 0,972; RMSEA = 0,059; RMSEA 90% ; Intervalo de confiança (IC) = 0,054-0,064) (Lips-Wiersma & Wright 2012).

No que concerne a fiabilidade, recorreu-se ao alfa de *Cronbach* ($\alpha = 0,92$). De igual modo, para cada uma das suas dimensões o alfa é superior ao valor de referência considerado como 0,7 (“*unity with others*” = 0,90 ; “*service to others*”= 0,83 ; “*expressing full potential*” =0,83 ; “*developing and becoming self*” = 0,72 ; “*reality*”=0,79 ; “*inspiration*” = 0,89 e “*balancing tensions*”= 0,85). Dois meses após o estudo inicial, foi avaliada a estabilidade temporal, numa amostra composta por 173 participantes (índice de resposta 63%). Foi encontrada uma correlação de 0,8 ($p < 0,01$) sugerindo estabilidade temporal.

Inventaire du Sens du Travail – IST

Arnoux-Nicolas, Sovet, Lhotellier e Bernaud (2017), tinham como propósito desenvolver e validar uma escala de significado do trabalho, tendo em conta a experiência subjetiva individual, para a população Francesa. Estes autores optaram por desenvolver uma escala de raiz devido à particularidade do contexto organizacional e cultural Francesa. Deste modo, este estudo contou com duas fases: a primeira de forma a encontrar uma estrutura válida a nível do conteúdo e a segunda para examinar as restantes qualidades psicométricas.

A primeira etapa, consistiu na realização de um estudo preliminar com o objetivo de analisar de um conjunto de itens, de forma a criar uma estrutura valida a nível do conteúdo através de uma análise fatorial exploratória e uma análise fatorial confirmatória. A primeira versão da escala foi constituída por 27 itens, dos quais 13 foram redigidos de forma negativa. A escala de resposta possui sete pontos, variando de 1(*strongly disagree*) a 7 (*strongly agree*). Esta escala foi aplicada a 501 funcionários administrativos de cinco universidades públicas. A amostra foi dividida em duas metades de forma aleatória, com intuito de utilizar uma metade para a AFE e a outra metade para a AFC (Arnoux-Nicolas et al., 2017).

No que concerne a AFE, foi possível identificar um modelo de quatro fatores, tendo sido eliminado sete itens, por não cumprirem o critério de comunalidades ($< 0,25$). O primeiro factor foi apelidado como “*importance of work*” constituído por seis itens (e.g. “*I find my job rewarding from a personal point of view*”). O segundo fator foi denominado como “*understanding of work*”, constituído por cinco itens (e.g.; “*I understand the value of my work*”). O terceiro fator foi denominado como “*direction of work*” constituído por três itens (e.g.; “*I often think I don’t know where I’m going in my job*”) O quarto fator foi apelidado como “*purpose of work*” por seis itens (e.g.; “*I sometimes think my work is not very useful*”) (Arnoux-Nicolas et al., 2017, pp.171-172).

Posto isto, a versão final da escala, composta por 20 itens, foi aplicada a segunda metade da amostra, e após recolhido os dados foi realizada uma análise fatorial confirmatória. Após a

eliminação de alguns itens (8 e 23) e a correlação dos resíduos (1 e 2; 15 e 20) foi possível determinar um modelo ajustado com índices aceitáveis (χ^2 (127) = 318,12, $p < 0,01$; $\chi^2/df = 2,51$; TLI=0,91; CFI=0,93; RMSEA=0,08 ; SRMR = 0,06). Foi ainda calculado o alfa de Cronbach para esta versão da escala, no qual apresentou valores acima do 0,7 (0,93 para a escala no seu todo, 0,9 para “*importance of work*”, 0,74 para “*understanding of work*”, 0,75 para “*direction of work*” e 0,73 para “*purpose of work*”)(Arnoux-Nicolas et al., 2017).

Após o ajustamento da estrutura fatorial, foi realizado um segundo estudo para examinar as propriedades psicométricas do instrumento. Recorreu-se a uma amostra de 336 trabalhadores franceses de uma variedade de ocupações, incluindo cargos administrativos, técnicos e trabalhadores por conta própria. Foi confirmado em primeiro lugar a estrutura fatorial do instrumento. Primeiras análises revelaram que o modelo possuía um mau ajustamento (χ^2 (129) = 552, 92 , $p < 0,01$; $\chi^2/df = 4,29$; TLI=0,83; CFI=0,94 ; RMSEA=0,07 ; SRMR = 0,04). Subsequentemente, foram eliminados os itens 15, 12 e 2. Esta alteração revelou-se benéfica, uma vez que esta estrutura possui índices de ajustamento aceitáveis (χ^2 (84) = 201,74, $p < 0,01$; $\chi^2/df = 2,40$; TLI=0,93; CFI=0,94; RMSEA=0,07; SRMR = 0,04). Foi também testado um segundo modelo onde os quatro fatores foram reestruturados no modelo, inseridos como variáveis latentes de segunda ordem. Este modelo também revelou índices de ajustamento aceitáveis: (χ^2 (86) = 201,74, $p < 0,01$; $\chi^2/df = 2,37$; TLI=0,93; CFI=0,94; RMSEA=0,06; SRMR = 0,04) cujos pesos fatoriais variam entre 0,79 e 1 (Arnoux-Nicolas et al., 2017).

De seguida, foi testada a consistência interna do instrumento, recorrendo-se ao alfa de Cronbach. No seu todo, o instrumento apresenta um alfa de Cronbach de 0,90. Para as dimensões, “*importance of work*” possui um alfa de 0,86, “*understanding of work*” possui um alfa de 0,73, “*direction of work*” possui um alfa de 0,66 e “*purpose of work*” possui um alfa de 0,72 (Arnoux-Nicolas et al., 2017).

Foi realizado um estudo de validade convergente e validade relativa ao critério com os seguintes instrumentos: WAMI (*Work as Meaning Inventory*) de Steger et al. (2012); a *Professional Life Satisfaction Scale* de Kristensen, Hannerz, Høgh e Borg (2005) tendo sido utilizado um par de itens para a avaliação do significado do trabalho e a importância da sua presença no local de trabalho. ; a *Meaning in Life Questionnaire* de Steger et al. (2006) e a *Satisfaction with Life Scale* de Diener, Emmons, Larsen e Griffin (1985), constituído por cinco itens, que avaliam a satisfação com a vida, com uma escala de resposta que varia entre 1 (*strongly disagree*) a 7 (*strongly agree*) (Arnoux-Nicolas et al., 2017).

Os resultados desta análise sugerem correlações positivas e significativas entre as dimensões do WAMI, variando entre $r(336) = 0,35$ e $r(336) = 0,78$ ($p < 0,01$). Quanto às escalas no seu total, sugerem uma correlação significativa: $r(336) = 0,77$ ($p < 0,01$). Existem correlações positivas e significativas entre todas as dimensões da IST e a satisfação laboral variando entre $r(366) = 0,45$ a $r(366) = 0,66$. Relativamente às correlações entre as dimensões da IST e da *Meaning in Life Questionnaire*, especificamente a dimensão “procura de significado”, demonstram uma associação significativa, baixa e negativa, variando entre $r(366) = -0,22$ e $r(366) = -0,30$. ($p < 0,01$). No que concerne a dimensão “presença de significado”, as dimensões “*importance of work*” [$r(366) = 0,24$, $p < 0,001$], “*understanding of work*” [$r(366) = 0,13$, $p < 0,001$] e “*purpose of work*” [$r(366) = 0,12$, $p < 0,001$] estão associados de forma positiva e significativa. As dimensões da IST estão associadas de forma positiva e com a satisfação da vida, com coeficientes variando entre $r(366) = 0,23$, $p < 0,001$ a $r(366) = 0,33$ ($p < 0,001$) (Arnoux-Nicolas et al., 2017).

Foram encontradas correlações baixas e positivas com a idade dos participantes nas várias dimensões da escala [variando entre $r(336) = 0,07$, $p = 0,17$ para a dimensão “*understanding of work*” [$r(336) = 0,22$, $p < 0,01$] e a escala no seu total [$r(336) = 0,16$, $p < 0,01$], o que sugere que trabalhadores mais velhos tendem a experienciar níveis mais altos de MoW, relativamente com trabalhadores mais novos (Arnoux-Nicolas et al., 2017).

A análise de diferenças entre as dimensões e o *score* total da IST, indica que trabalhadores com um nível baixo ($M = 5,27$, $DP = 0,95$) ou médio ($M = 5,13$, $DP = 0,94$) de habilitações literárias irão demonstrar um *meaningful work* mais alto do que participantes com nível elevado de educação ($M = 5,13$, $DP = 1,02$). No entanto, a partir da aplicação de um teste ANOVA, apenas sugere diferenças significativas para a dimensão “*purpose of work*” [$F(2, 333) = 3,41$, $p < 0,05$, $\eta^2 = 0,02$]. Recorrendo a um teste *post-hoc* (*Tuckey's test*), foi possível identificar que esta diferença ocorre entre colaboradores com um nível educacional elevado ($M = 5,03$, $DP = 1,10$) e um nível educacional medio ($M = 5,35$, $DP = 1,00$) (Arnoux-Nicolas et al., 2017).

Por fim, foram analisadas diferenças entre os tipos de ocupações. Foram excluídos trabalhadores por conta própria, devido ao reduzido número de participantes nesta situação ($n = 17$). Após a realização de uma ANOVA, os resultados sugerem que participantes que exercem funções administrativas ou de gestão tendem a obter scores mais elevados nas dimensões “*direction of work*”, “*importance of work*” e total, enquanto colaboradores que exercem funções de natureza técnica, serviços, retalho e eclesiástica tende a obter resultados mais elevados nas dimensões *understanding of work*” e “*purpose of work*”. No entanto, apenas foram encontradas

diferenças significativas em médias na dimensão “*importance of work*” [$F(2, 316)=6,07$, $p<0,01$, $\eta^2=0,04$]. O teste *post-hoc* revela diferenças significativas entre funções administrativas ou de gestão ($M=5,19$, $SD =1,22$) e indivíduos com funções de natureza técnica, serviços, retalho e eclesiástica ($M=4,60$, $SD =1,46$) (Arnoux-Nicolas et al., 2017).

Deste modo, foi possível criar um instrumento com 15 itens, distribuindo-os por quatro dimensões sendo estas: importância do trabalho, compreensão do trabalho, direção do trabalho e propósito do trabalho. Esta escala demonstra um ajustamento bom, demonstrando inclusive uma forte associação com as três dimensões da WAMI (Arnoux-Nicolas et al., 2017).

Work as Meaning Inventory - WAMI

Steger et al. (2012) criaram um instrumento capaz de mensurar o significado experienciado pelos indivíduos durante a realização do seu trabalho, apresentando assim uma nova *framework*, composta por três dimensões: *positive meaning*, *meaning making through work* e *greater good motivations*.

A primeira dimensão, *positive meaning* (PM), caracteriza a perceção de que o trabalho realizado possui importância e significado pessoal para o sujeito. A segunda dimensão, denominada como a *meaning making through work* (MMTW), assume o pressuposto de que o trabalho influencia a interpretação de que o sujeito faz sobre o sentido da sua vida, agindo como fonte de significado. Por fim, a última faceta, *greater good motivations* (GGM), deve-se à intenção de trabalhar para um bem maior que o próprio, proporcionando um impacto positivo nos outros que nos rodeiam.

Para o desenvolvimento desta escala, Steger et al. (2012) recorreram a uma amostra de 370 colaboradores universitários dos EUA. Foram criados inicialmente um total de 40 itens, cada qual reflete uma das três dimensões mencionadas anteriormente. De forma a refinar este instrumento, recorreu-se a uma estratégia de validação cruzada, onde cerca de 50% da amostra recolhida foi selecionada aleatoriamente para realizar o primeiro ajustamento do modelo teórico. A outra metade da amostra, foi utilizada para validar o modelo final.

Em primeiro lugar, os 40 itens foram sujeitos a uma análise fatorial exploratória, onde foram eliminados os itens cujos pesos fatoriais eram inferiores a 0,6 ou *cross-loadings* superior a 0,3. De seguida, dos 22 itens que restaram, estes foram sujeitos a uma análise fatorial confirmatória de forma a estudar e refinar o modelo proposto. Assim sendo, com a primeira metade da amostra, gerou-se um modelo com três fatores (PM, MMTW, GG). O ajustamento do modelo inicial demonstrou-se pobre, tendo sido eliminados itens com peso fatorial não significativo ($<0,6$) e índices de modificação elevados ($>15,0$). O segundo modelo, composto

por dez itens, apresentou um ajustamento aceitável em alguns índices [$w^2(df=32) = 78,33$; CFI=0,96; NNFI=0,94; SRMR=0,04; RMSEA=0,09; 90%CI= [0,07, 0,12]. Num terceiro ajustamento, foram ainda correlacionados os erros de um item com dois outros itens, obtendo um bom ajustamento. [$w^2(df=30) = 69,05$; CFI=0,97; NNFI=0,95; SRMR=0,05; RMSEA=0,09; 90%CI= [0,06, 0,12]. Finalmente, o modelo estrutural utilizado anteriormente foi replicado na segunda metade da amostra (n=152), no qual apresentou também um bom ajustamento [$w^2(df=30) = 64,19$; CFI=0,96; NNFI=0,95; SRMR=0,05; RMSEA=0,09; 90%CI= [0,06, 0,11] (Steger et al. (2012).

No que toca a fiabilidade do instrumento, Steger et al. (2012) recorreram ao estudo de consistência interna, no qual obtiveram coeficientes muitos bons, no total da escala ($\alpha=0,93$), e nas dimensões *positive meaning* ($\alpha=0,89$), *meaning making through work* ($\alpha=0,82$) e *greater good motivations* ($\alpha=0,83$).

Em adição, as subescalas da WAMI, destacando-se a dimensão *positive meaning* possuem uma correlação positiva e significativa com variáveis de trabalho desejáveis (comportamentos de cidadania organizacional, *commitment*, satisfação laboral, e motivações de trabalho intrínseca) e variáveis associadas ao bem-estar (significado na vida e satisfação com a vida). Por outro lado, as subescalas da WAMI estão associadas de forma negativa com variáveis de trabalho não desejáveis (dias reportados como ausente, intenções de saída, motivação de trabalho extrínsecas) e variáveis de desconforto psicológico (hostilidade e depressão).

Objetivo – Validação de uma escala do significado do trabalho

Tendo em conta o levantamento de instrumentos realizado anteriormente, o número de instrumentos que avaliam o significado do trabalho, validados para a população portuguesa, revela-se escasso. Desta forma, para responder a esta necessidade devemos considerar ora a criação, ora a tradução e validação de um instrumento.

De acordo com Kline (1986), de forma a criar e validar um bom instrumento, é necessário ter em conta as suas qualidades psicométricas, mais especificamente, a sua capacidade de discriminar sujeitos (sensibilidade), a sua capacidade para avaliar aquilo que se pretende (validade) e a sua capacidade de precisão e consistência (fiabilidade).

A seleção de um instrumento para a tradução e validação partilha dos mesmos requisitos. Gudmundsson (2009), no que toca à seleção de instrumentos para tradução, refere que se deve ter em atenção a validade e a fiabilidade de um teste. A fiabilidade das dimensões tende a diminuir durante um processo de tradução, podendo causar eventuais problemas, tais como o aumento da probabilidade de erro, bem como a diminuição da especificidade das dimensões

que compõem a escala. Neste caso, de forma a evitar estes problemas é recomendado que a escala e as suas dimensões possuam no mínimo um coeficiente de fiabilidade igual a 0,8.

A validade, especificamente a validade construto, relativa ao critério e discriminante no idioma de origem são também considerados alvo de escrutínio para a tradução, validação e adaptação de uma escala para qualquer outro idioma. A escala deve apresentar um modelo ajustado, evidência empírica que suporte a sua estrutura bem com evidência com base em correlações da sua divergência e convergência com outros instrumentos (Gudmundsson, 2009).

Tendo em conta as escalas revistas no presente trabalho (*Comprehensive Meaning of Work Scale*, *Inventaire du Sens du Travail*, *Work as Meaning Inventory*) foi realizada uma comparação entre a sua fiabilidade e validade. De entre estas três escalas, optou-se por realizar um trabalho de tradução e validação da escala *Work as Meaning Inventory* (WAMI) criada por Steger et al. (2012), pois apesar de todas as escalas cumprirem os requisitos mínimos para validade, a WAMI apresenta a melhor consistência interna das três, quer no seu total ($\alpha=0,93$), quer para as suas dimensões: *positive meaning* ($\alpha=0,89$), *meaning making through work* ($\alpha=0,82$) e *greater good motivations* ($\alpha=0,83$).

Assim sendo, o objetivo deste trabalho é a tradução e validação da escala WAMI, de forma a que se torne num instrumento viável para utilização no contexto organizacional Português.

MÉTODO

Instrumento

O *Work as Meaning Inventory* (WAMI), foi originalmente desenvolvido por Steger et al. (2012). Esta escala possui no seu total 10 itens, estando distribuídos por três dimensões. Os itens 1, 4, 5 e 8 pertencem à dimensão “*positive meaning*”, por exemplo “*I have found a meaningful career*” (Steger et al., 2012, p.9) (Anexo A). Os itens 2, 7 e 9 pertencem à dimensão “*Meaning making through work*”, por exemplo “*I view my work as contributing to my personal growth*” (Steger et al., 2012, p.9) (Anexo A). Os itens 3, 6 e 10 que pertencem à dimensão “*greater good motivations*”, por exemplo “*The work I do, serves a greater purpose*” (Steger et al., 2012, p.9) (Anexo A). Em adição, o item 3, “*My work makes no difference to the world*” (Steger et al., 2012, p.9), encontra-se invertido. Para todas estas dimensões, a escala de resposta varia de 1 a 5, desde “*Absolutely untrue*” para “*Absolutely true*” (Steger et al., 2012).

Participantes

O processo de amostragem utilizado neste estudo foi não probabilístico ou não aleatório, por conveniência, ou seja, elementos da amostra são selecionados pela sua acessibilidade, tratando-se neste caso de familiares e conhecidos (Marôco, 2014a). A amostra foi constituída por 101 participantes provenientes do contexto hospitalar, sendo 55 (54,5 %) participantes do sexo feminino e 46 (45,5 %) participantes do sexo masculino (Tabela 2 e Anexo H). No que concerne as habilitações literárias, nove (8,9%) dos participantes possuem habilitações “Igual ou inferior ao 12º Ano”, sete dos participantes possui “Frequência Universitária” e 85 (84,2%) dos participantes possui “Licenciatura ou Superior” (Tabela 2 e Anexo H). Em média, no que se refere à antiguidade, os participantes de 10,15 anos, que varia dos 6 meses aos 35 anos (Tabela 2 e Anexo H). Dos 101 funcionários, 73 (72,3%) possuem um “Contrato sem termo (efetivo), 25 (24,8 %) possuem um “Contrato a Termo Certo” e 3 (3%) possuem um “Contrato a Termo Incerto”. (Tabela 2 e Anexo H). Em adição, os participantes trabalham aproximadamente 40 horas por semana, dos quais 53 (52,5%) dos participantes trabalha por turnos, restando 48 (47,5 %) participantes onde não se verifica esta realidade. (Tabela 2 e Anexo H).

Tabela 2

Caracterização da amostra.

			Frequência	Porcentagem
Sexo	Feminino		55	54,5%
	Masculino		46	45,5%
Habilitações Literárias	Igual ou inferior ao 12º Ano		9	8,9%
	Frequência Universitária		7	6,9%
	Licenciatura ou Superior		85	84,2%
Vínculo Laboral	Sem Termo		73	72,3%
	Contrato a Termo Certo		25	24,8%
	Contrato a Termo Incerto		3	3%
Turnos	Sim		53	52,5%
	Não		48	47,5%
	Mínimo	Máximo	Média	Desvio Padrão
Idade	23	64	37,67	9,77
Antiguidade	0,50	34	10,15	7,41
Horas (Trabalho/Semana)	8	80	40,21	9,69

Procedimento

De forma a identificar e caracterizar instrumentos que avaliam o significado do trabalho foi realizado um levantamento dos instrumentos existentes para a avaliação do significado do trabalho. Para tal, recorreu-se a várias bases de dados e motores de busca especializados, entre eles a EBSCO *Discovery Service*, B-On e *Google Scholar*. Esta pesquisa focou-se na busca de instrumentos que tenham emergido ou validados nos últimos oito anos, de forma a que estejam a par das peculiaridades e necessidades em voga no contexto de trabalho. Assim sendo, foram utilizadas as seguintes palavras chave: *work*/trabalho, *meaning*/significado, *instrument*/instrumento, *scale*/escala.

Como critérios de inclusão, foram estabelecidas seguintes condições: artigos com pelo menos duas das palavras chave presentes no seu título, instrumentos em inglês ou em português. Como critérios de exclusão: que não estejam relacionados com o contexto de trabalho; que não tenha sido revista por pares (*peer-reviewed*), todos os instrumentos que antecedem 2008, instrumentos oriundos de uma adaptação.

A estratégia de pesquisa consistiu em inserir as quatro palavras chave nos motores de busca. No que concerne a EBSCO e a B-ON, foram refinados os resultados, delineando o intervalo da data de publicação, e especificando fontes de publicação. No caso do *Google Scholar*, foi apenas possível especificar o intervalo de datas.

Em uma terceira fase, os artigos foram analisados, revendo os seus *abstracts*, sendo excluídos quaisquer artigos que referissem o contexto clínico, saúde ou educacional. No final,

incluímos neste trabalho, a revisão de três instrumentos que abordam o significado do trabalho (CMWS, IST e WAMI) tendo sido selecionado um deles, com base nas suas qualidades psicométricas.

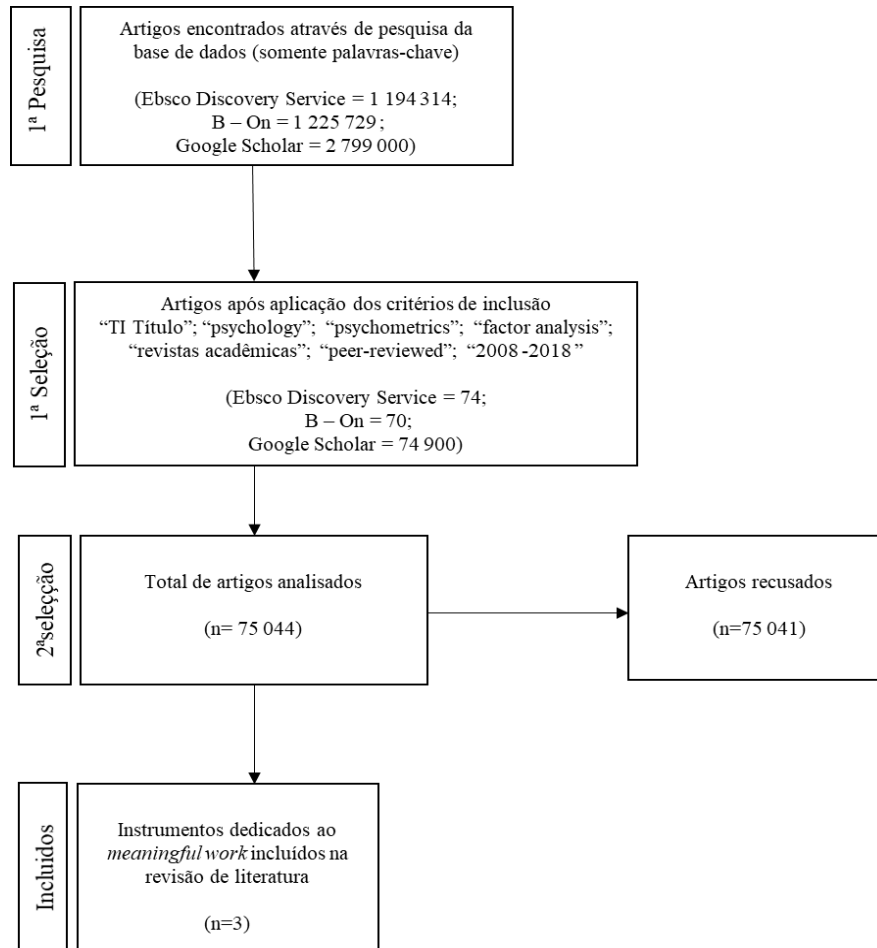


Figura 2. Fluxograma da pesquisa realizada sobre instrumentos do significado do trabalho.

De forma a traduzir a escala para a língua portuguesa foram seguidas as fases delineadas por Gudmundsson (2009) e os cuidados sugeridos por Vijver e Hambleton (1996) para a tradução e adaptação de escalas. A primeira fase deste processo consistiu na tradução dos itens da escala original. Recorreram-se a um total de quatro tradutores, com diferentes domínios na língua inglesa, sendo dois especialistas na área de estudo, e dois não especialistas. Hambleton (2005) denomina este processo como *forward translation*, que tem como principal vantagem a equivalência direta dos itens da versão original para a versão traduzida.

A segunda fase, a uniformização da escala, consistiu entregar as quatro versões traduzidas a um grupo de *experts*, para decidir qual dos itens fazia mais sentido tendo em conta a temática da escala.

No final desta etapa, foi possível constituir uma escala traduzida com dez itens, com três dimensões, agora apelidadas de “significado positivo” (e.g.; Eu encontrei uma carreira com significado), “criação de significado através do trabalho” (e.g.; Vejo no meu trabalho um contributo para o meu crescimento pessoal) e “motivações para o bem maior” (e.g.; O trabalho que faço serve um propósito maior) (Anexo B). A escala de resposta manteve-se com cinco pontos, variando entre 1 a 5, possuindo as classificações “Absolutamente Falso”, “Falso”, “Nem Falso, Nem Verdadeiro”, “Verdadeiro” e “Absolutamente Verdadeiro”.

Foi inicialmente realizado um pré-teste de forma a identificar e melhorar potenciais itens problemáticos (Anexo E, F e G). Foram identificados como tal os itens S2, S3 e S5, uma vez que na AFC possuíam um peso fatorial não significativo. O processo de tradução foi revisto com um grupo de voluntários, tendo sido ajustados apropriadamente (com a exceção do item S5, o qual não sofreu nenhuns ajustes (Anexo C).

O questionário foi distribuído via *online*, tendo sido formatado na ferramenta para a elaboração e distribuição de formulários *Google Forms*.

Na primeira página do questionário, os participantes foram informados que as suas respostas, após submissão, iriam permanecer confidenciais. Em adição, foi pedido para que respondessem às perguntas da forma mais espontânea e sincera possível.

De seguida, na segunda página foram apresentadas as dez questões que compõem a versão traduzida do WAMI. Na última página, foi pedido aos participantes para responderem a algumas questões de natureza sociodemográfica como o “Género”, “Idade”, “Habilitações Literárias”, “Vínculo Laboral” e a “Antiguidade”. Uma vez recebido os dados, estes foram processados no software *SPSS Statistics* (v.20).

Análise de dados

Numa primeira fase, procedeu-se para o tratamento e codificação das variáveis demográficas, tal como a variável “Género”, na qual as categorias “feminino” e “masculino” foram atribuídas a notação “0” e “1”, respetivamente.

Quanto a variável “Habilitações Literárias”, foi atribuída a notação “1” para a opção “Igual ou inferior ao 12º ano”, “2” para a opção “Frequência Universitária” e “3” para a opção “Licenciatura ou Superior”.

A variável “Vínculo Laboral” foi codificada em “1” para a opção “Contrato Sem Termo (efetivo)”, “2” para a opção “Contrato a Termo Certo”, “3” para a opção “Contrato a Termo Certo por Empresa de Trabalho Temporário” e “4” para a opção “Contrato a Termo Incerto”.

Ambas as variáveis “Idade”, “Antiguidade” e “Horas por semana” foram consideradas como contínuas e os dados foram tratados tal e qual na caracterização da amostra. No entanto, para

a estatística descritiva do instrumento, estas variáveis foram organizadas em classes. Para a variável “Idade”, foram atribuídas quatro classes. A primeira classe varia entre os 23 e os 34 anos, a segunda varia entre os 35 e os 46 anos, a terceira entre os 47 e os 58 anos e a quarta entre 59 e 64 anos. Quanto à variável “Antiguidade”, foram atribuídas quatro classes. A primeira classe varia entre 0,5 e 10 anos, a segunda entre 11 a 20 anos, a terceira entre 21 e os 30 anos, e a quarta varia entre os 31 e os 34 anos. A variável “Horas por semana”, foram atribuídas três classes. A primeira classe varia entre 8 a 35 anos, a segunda varia entre os 36 e os 40 anos e a terceira classe varia entre os 41 e os 80 anos.

Os dez itens to WAMI, foram denominados como “S1”, “S2”, “S3inv”, “S4”, “S5”, “S6”, “S7”, “S8”, “S9” e “S10”. O item 3 (“S3inv”), como invertido, foi recodificado na mesma variável, invertendo a sua escala de resposta.

Os dados relativos à WAMI foram submetidos a uma análise fatorial exploratória (AFE) e a uma análise fatorial confirmatória (AFC), tendo sido recorrido à extensão do SPSS, AMOS (*Analysis of Moments Structures*). Recorreu-se a uma estratégia de validação cruzada, de forma a testar se o modelo encontrado na AFE é replicável na AFC, uma vez que resultados encontrados na AFE podem produzir uma solução de entre outras estatisticamente equivalentes (Marôco, 2014; Yu 2003). Dividiu-se a amostra, em duas metades, selecionadas aleatoriamente. Uma das metades foi utilizada para a AFC (n=51) e a outra metade para a AFE (n=50).

A AFE foi realizada sobre uma matriz de correlação de componentes principais, seguida de uma rotação oblíqua, dado que já se conhece o tipo de estrutura que se pretende e cujos os fatores podem estar correlacionados (Marôco, 2014a , 2014b). Para tal recorreu-se aos pré-testes Keiser Meyer Olkin (KMO) e esfericidade de Bartlett, de forma a aferir se os itens estão suficientemente correlacionados entre si. Os valores de KMO podem ser classificados da seguinte forma:

Tabela 3

Classificação de valores de KMO (Marôco, 2014a).

Valor de KMO	Classificação
]0,9; 1,0]	Excelente
]0,8;0,9]	Boa
]0,7;0,8]	Média
]0,6;0,7]	Medíocre
]0,5; 0,6]	Mau, mas ainda aceitável
≤0,5	Inaceitável

Para determinar o número de fatores a reter, recorreu-se ao critério de Kaiser e *Scree Plot* e Minimum Average Partial (MAP).

Este último foi utilizado de forma a resolver conflitos entre o critério de Kaiser e *Scree plot*, uma vez que estes testes tendem a subestimar ou sobrestimar o número de fatores (Marôco, 2014b), extraíndo os seus fatores de dados aleatórios, enquanto o MAP calcula o número de fatores a partir da variância, obtida através de uma série de matrizes de correlações parciais. (O'Connor, 2000).

No que concerne a AFC, para avaliar o ajustamento do modelo assumido pela a literatura, recorreu-se aos seguintes índices de ajustamento: qui-quadrado (χ^2); *Tucker-Lewis Index* (TLI); o *goodness-of-fit index* (GFI); o *comparative fit index* (CFI); o *root mean square error o approximation* (RMSEA), tendo em conta os seguintes valores de referência (Tabela 4), estabelecidos por Marôco (2014b).

Tabela 4

Estatísticas e índices de qualidade de ajustamento, com respetivos valores de referência (Marôco, 2014b).

Estatística	Valores de Referência
χ^2/df	<p>>5 - Ajustamento Mau]2;5] - Ajustamento sofrível]1;2] - Ajustamento bom ~1 - Ajustamento muito bom</p>
CFI GFI TLI	<p>< .80 - Ajustamento mau [0,80; 0,90[- Ajustamento sofrível [0,90; 0,95[- Ajustamento bom > .95 - Ajustamento muito bom</p>
RMSEA	<p>> 0,10 - Ajustamento inaceitável] 0,05; 0,10] - Ajustamento bom < 0,05 - Ajustamento muito bom</p>

No que concerne a análise das restantes qualidades métricas do instrumento, nomeadamente a sensibilidade e a fiabilidade, recorreu-se ao programa *SPSS Statistics*.

Para a análise da fiabilidade, recorreu-se a uma medida de consistência interna, o alfa de Cronbach, tendo sido calculado para a totalidade da escala e para as dimensões que a constituem. Os coeficientes para serem aceitáveis, deveriam ser superiores ao valor de referência 0,7 (Nunnally cit. por Marôco & Garcia-Marques, 2006).

Relativamente à sensibilidade, dos itens, ou seja, se estes são capazes de discriminar sujeitos, foram calculadas medidas de localização (mediana) e de forma (assimetria e curtose), o valor máximo e o mínimo de cada item, para aferir se estes seguiam distribuição normal. Os valores absolutos de assimetria e de curtose devem ser inferiores ao módulo de 3 e de 7, respetivamente (Marôco, 2014).

Quanto à sensibilidade das escalas, ou seja, se estas têm a capacidade de discriminar sujeitos consoante as dimensões que estão a ser avaliadas, foi calculado o valor médio das respostas dos itens do instrumento utilizados neste estudo. Também foi calculado a média, valores absolutos de assimetria e de curtose. Para seguirem distribuição normal, os valores absolutos devem ser inferiores ao módulo de 3 e de 7, respetivamente (Marôco, 2014).

Recorreu-se também ao Teste de *Kolmogorov-Smirnov* (K-S), sendo que a amostra era constituída por mais do que 50 participantes.

Para a estatística descritiva do instrumento, calculou-se o valor médio das respostas da escala, no seu total e em cada uma das três dimensões, em função de variável sociodemográfica abordada neste estudo.

RESULTADOS

Validade

Análise Fatorial Exploratória

Foi realizada uma análise fatorial exploratória de forma a estudar a versão traduzida e modificada da WAMI. Nesta primeira análise, o KMO é igual a 0,72, ligeiramente superior ao valor de referência (0,7) (Tabela 5 e Anexo I). Por sua vez, o *p-value* do teste de esfericidade de Bartlett é um valor inferior a 0,001, logo sendo inferior ao nível de significância a 0,05 (Tabela 5 e Anexo I). Tendo estes dois valores em conta, podemos considerar os itens estão suficientemente correlacionados entre si, para proceder com o resto da análise.

Para determinar o número de fatores possíveis a reter, recorreu-se ao critério de Kaiser, onde é suposto assumir que fatores com *Eigenvalues* valores superiores a 1, são os que explicam mais informação sobre o construto. De acordo com a tabela 5 (Anexo I), os itens da escala traduzida podem ser agrupados em duas dimensões, que explicam cerca de 74,2 % da variabilidade dos dados.

Tabela 5

Estudo da validade da WAMI (versão traduzida)

KMO	Teste de Bartlett (<i>p-value</i>)	Nº de dimensões extraídas (<i>Eigenvalues</i>)	Variância Explicada
0,72	<0,001	2	74,2%

Para confirmar a interpretação realizada a partir do critério de Kaiser, recorreu-se ao critério do *Scree plot*, onde foi necessário identificar o ponto de inflexão da curva, considerando o número de fatores anterior a este. Ao considerarmos a localização da mudança de declive na figura 3, este sugere a retenção de dois ou três fatores.

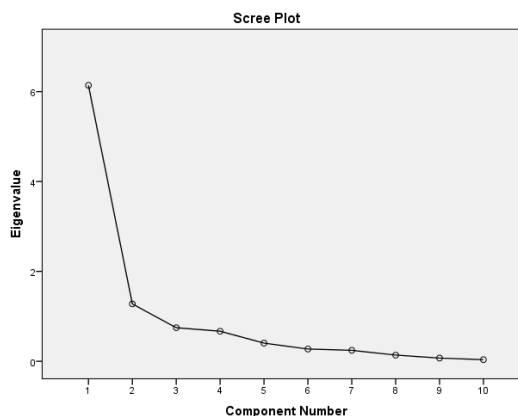


Figura 3. *Scree plot* da Análise Fatorial Exploratória.

Foi calculado o teste de Minimal Average Partial (MAP), onde o número de fatores é determinado pelo o menor coeficiente de correlação parcial – Correlações (²). Neste caso, de acordo com o MAP, devemos reter dois fatores, uma vez que a correlação menor é igual a 0,09. No entanto, ambas estatísticas de teste (*power4*) são iguais a 0,02 o que pode sugerir uma estrutura a três fatores (Tabela 6 e Anexo I).

Tabela 6

Teste Minimal Average Partial (MAP)

Fatores	Correlações (²)	power4
0	0,34	0,15
1	0,09	0,02
2	0,10	0,02
3	0,12	0,03
4	0,12	0,04
5	0,20	0,10
6	0,32	0,19
7	0,33	0,20
8	0,53	0,40
9	1,00	1,00

Tendo isto em conta, procedemos à análise da matriz de padrão, de forma a averiguar como os itens se organizavam nos dois fatores assumidos pelos os critérios anteriores. Foram suprimidos coeficientes abaixo dos 0,33 pois estes não possuem um peso fatorial significativo. A partir da análise da matriz de padrão apresentada na tabela 7, apenas é possível indicar como itens não ambíguos e peso significativo os itens S1, S3inv, S5, S6, S7, S9 e S10 (Tabela 7 e Anexo I).

Tabela 7

Matriz de padrão

	Fatores	
	1	2
S1		0,67
S2	0,50	0,52
S3inv	1,00	
S4	0,40	0,60
S5		0,869
S6	0,79	
S7		0,87
S8	0,44	0,65
S9	0,82	
S10	0,76	

Não se observando a estrutura desejada, foi realizada uma análise fatorial exploratória, forçada a três fatores. Os valores de KMO e Bartlett permanecem os mesmos. No que diz respeito à variância explicada, uma vez que se esforçou a estrutura a três fatores, este valor passou para 81, 6% (Anexo I). De acordo com a matriz de padrão desta segunda AFE (Tabela 8 e Anexo I), os itens S3inv, S5 e S6 apresentam ambiguidade entre dimensões.

Tabela 8

Matriz de padrão (forçada a três fatores)

	Fatores		
	1	2	3
S1	0,97		
S2	0,83		
S3inv	0,38		0,69
S4	0,86		
S5	0,43	0,61	
S6	0,48		0,47
S7		0,83	
S8	0,86		
S9			0,97
S10			,783

Análise Fatorial Confirmatória

Tendo em conta a informação da escala original WAMI, foi considerado um modelo a três fatores, sem correlação de resíduos (Anexo I). Estes fatores são: “significado positivo” (PM) constituído pelos itens S1, S4, S5 e S8; a “criação de significado através de trabalho” (MMTW) formado pelos itens S2, S7 e S9 e “motivações para um bem maior” (GGM), constituído pelos itens S3inv, S6 e S10. Com a exceção dos itens S2 e S3, os restantes itens apresentam um peso fatorial superior satisfatório, ou seja, superior a 0,5. (Anexo I). No entanto, a qualidade dos coeficientes de ajustamento possui coeficientes considerados como sofríveis ($\chi^2/\text{gl}=4,7$; CFI=0,82), maus (GFI=0,77; TLI=0,74) e inaceitáveis (RMSEA=0,19) (Tabela 9 e Anexo I).

Tabela 9

Resultados da AFC da WAMI, realizado a uma amostra de 101 funcionários

Modelo	χ^2/gl	CFI	GFI	TLI	RMSEA
3 Fatores	2,97	0,80	0,75	0,72	0,20
Qualidade*	Sufrível	Sufrível	Mau	Mau	Inaceitável

Nota: *Classificações atribuídas segundo Marôco (2014)

Fiabilidade

Ao analisarmos a fiabilidade do WAMI, no seu total e às suas respetivas dimensões, recorrendo ao alfa de *Cronbach*, este apresenta valores acima de 0,70 (Tabela 10 e Anexo I). Note-se que a eliminação do item S2 potencialmente poderia aumentar o alfa da dimensão a que pertencem, por uma décima (“criação de significado a partir do trabalho” =0,74).

Tabela 10

Análise da consistência interna (alfa de Cronbach)

Escala	α	Dimensões	α
WAMI	0,91	Significado positivo	0,88
		Criação de significado através do trabalho	0,73
		Motivações para o bem maior	0,82

Sensibilidade

No que diz respeito à sensibilidade dos itens, a mediana encontra-se no extremo direito da escala de resposta. Relativamente à assimetria, apenas o item S9 possui um valor superior ao módulo de 3. Quanto à curtose, os itens S1, S3inv, e S9 possuem valores superiores ao módulo de 7. Assim, sendo podemos afirmar que concerne os itens anteriores, estes não possuem distribuição normal (Anexo I).

No que concerne a escala, tendo em conta todos os itens e as dimensões que estas constituem, e recorrendo ao teste *Kolmogorov-Smirnov*, nenhuma delas possui uma distribuição normal, dado que o *p-value* de todas é inferior ao nível de significância a 0,05. Ao examinarmos os valores absolutos de assimetria e curtose não são superiores aos valores de referência, módulos 3 e 7 (Tabela 11 e Anexo I).

Tabela 11

Sensibilidade das dimensões da escala WAMI.

Escala/Dimensão	KS	<i>P</i>	Assimetria	Curtose
WAMI	0,318	<0,001	-1,661	1,825
Significado positivo	0,335	<0,001	-2,188	4,514
Criação de significado através do trabalho	0,374	<0,001	-1,778	2,444
Motivações para o bem maior	0,418	<0,001	-2,118	3,870

Estatística descritiva do instrumento

Para compreender o posicionamento das repostas dadas pelos participantes, foi efetuada uma análise descritiva dos scores médios da WAMI. Desta forma, o *meaningful work* no seu total apresenta uma média de 4,72 , situando-se acima do ponto médio da escala de resposta, sendo o seu valor 3, o que sugere que os participantes tendem a considerar o seu trabalho como significativo. Da mesma maneira, ao analisarmos as três dimensões da escala, o seu *score* médio, também é superior ao ponto médio da escala ($M_{\text{significado positivo}}=4,71$; $M_{\text{criação de significado}}=4,73$; $M_{\text{motivações para o bem maior}}=4,79$), sugerindo que os trabalhadores tendem a encontrar um significado positivo no seu trabalho, que este contribui para o sentido da sua vida e que serve um propósito maior (Anexo J).

Conjugando as respostas obtidas com as variáveis sociodemográficas, a nível de género, sujeitos de categoria “feminino” obtiveram uma média de respostas total de 4,69. O valor médio das respostas nas três dimensões são as seguintes - $M_{\text{significado positivo}}=4,64$; $M_{\text{criação de significado}}=4,67$; $M_{\text{motivações para o bem maior}}=4,79$. Os sujeitos inseridos no género “masculino” obtiveram uma média de 4,79. Nas dimensões, as respostas, em média são - $M_{\text{significado positivo}}=4,79$, $M_{\text{criação de significado}}=4,80$, $M_{\text{motivações para o bem maior}}=4,79$) (Tabela 12 e Anexo J).

Tabela 12

Estatística Descritiva das respostas dadas na WAMI, por “Género”.

Género	Work Meaning		Significado Positivo		Criação de Significado		Motivações para um bem maior	
	M	DP	M	DP	M	DP	M	DP
Feminino	4,69	0,45	4,64	0,62	4,67	0,49	4,79	0,38
Masculino	4,79	0,38	4,79	0,35	4,80	0,43	4,79	0,46

Relativamente à variável “Idade”, participantes com idades entre os 23 e 34 anos, a média das respostas totais é de 4,71. Para cada uma das dimensões, o valor médio é- $M_{\text{significado positivo}} = 4,67$, $M_{\text{criação de significado}} = 4,67$, $M_{\text{motivações para o bem maior}} = 4,80$. Já nos participantes da faixa etária entre os 35 e os 46 anos, a média é igual a 4,77. A média das respostas para cada uma das três dimensões da escala, é - $M_{\text{significado positivo}} = 4,73$, $M_{\text{criação de significado}} = 4,77$, $M_{\text{motivações para o bem maior}} = 4,83$. Quanto aos participantes cuja idade varia entre 47 e 58, a média das respostas total é igual a 4,70. Para cada uma das dimensões, o valor médio das respostas são - $M_{\text{significado positivo}} = 4,75$, $M_{\text{criação de significado}} = 4,70$, $M_{\text{motivações para o bem maior}} = 4,64$. Finalmente, a média dos participantes da faixa etária que varia entre os 59 e os 64 anos é igual a 4,83. Com a média das respostas para cada dimensão, sendo - $M_{\text{significado positivo}} = 4,81$, $M_{\text{criação de significado}} = 4,92$, $M_{\text{motivações para o bem maior}} = 4,75$ (Tabela 13 e Anexo J).

Tabela 13

Estatística Descritiva das respostas dadas na WAMI, por “Idade”.

Idade	Work Meaning		Significado Positivo		Criação de Significado		Motivações para um bem maior	
	M	DP	M	DP	M	DP	M	DP
[23; 34]	4,71	0,46	4,67	0,56	4,67	0,57	4,80	0,43
[35; 46]	4,77	0,40	4,73	0,54	4,78	0,39	4,83	0,35
[47; 58]	4,70	0,36	4,75	0,34	4,70	0,35	4,64	0,53
[59; 64]	4,83	0,35	4,81	0,38	4,92	0,17	4,75	0,50

No que concerne a variável “Habilitações literárias”, os participantes na categoria “Inferior ou igual ao 12º ano”, possuem uma média de 4,58. A média das respostas em cada uma das dimensões é - $M_{\text{significado positivo}} = 4,47$, $M_{\text{criação de significado}} = 4,67$, $M_{\text{motivações para o bem maior}}$

=4,63. Os sujeitos que possuem “Frequência Universitária” obtiveram uma média de respostas igual a 4,89. Entretanto, o valor médio para cada uma das dimensões é - $M_{significado\ positivo} = 4,86$; $M_{criação\ de\ significado} = 4,90$; $M_{motivações\ para\ o\ bem\ maior} = 4,90$. Quanto aos indivíduos inseridos na categoria “Licenciatura ou Superior” possuem uma média de 4,74. Para cada uma das três dimensões, a média de respostas é - $M_{significado\ positivo} = 4,72$, $M_{criação\ de\ significado} = 4,72$, $M_{motivações\ para\ o\ bem\ maior} = 4,80$ (Tabela 14 e Anexo J).

Tabela 14

Estatística Descritiva das respostas dadas WAMI, por “Habilitações literárias”.

Habilitações literárias	Work Meaning		Significado Positivo		Criação de Significado		Motivações para um bem maior	
	M	DP	M	DP	M	DP	M	DP
Inferior ou igual ao 12º Ano	4,58	0,54	4,47	0,71	4,67	0,37	4,63	0,56
Frequência Universitária	4,89	0,15	4,86	0,20	4,90	0,16	4,90	0,16
Licenciatura ou Superior	4,74	0,42	4,72	0,51	4,72	0,49	4,80	0,41

No caso da antiguidade, os colaboradores cuja residência na organização encontra-se entre os seis meses e os 10 anos, a média obtida a partir de todas as respostas é igual a 4,75. O valor médio das respostas, para cada uma das dimensões é - $M_{significado\ positivo} = 4,71$; $M_{criação\ de\ significado} = 4,71$; $M_{motivações\ para\ o\ bem\ maior} = 4,84$. No caso de indivíduos cuja antiguidade varia entre os 11 e os 20, a média é igual a 4,76. O valor médio, para cada uma das dimensões é - $M_{significado\ positivo} = 4,75$; $M_{criação\ de\ significado} = 4,78$; $M_{motivações\ para\ o\ bem\ maior} = 4,76$. Nos sujeitos, cuja antiguidade varia entre os 21 e os 30, a média é igual a 4,44. O valor das respostas, para cada dimensão, em média são - $M_{significado\ positivo} = 4,45$, $M_{criação\ de\ significado} = 4,53$, $M_{motivações\ para\ o\ bem\ maior} = 4,33$. Foi ainda identificado um individuo que indicou a sua antiguidade como 34 anos, com uma média de 5 para as respostas da escala no seu total e para cada uma das suas dimensões (Tabela 15 e Anexo J).

Tabela 15

Estatística Descritiva das respostas dadas WAMI, por “Antiguidade”.

Antiguidade	Work Meaning		Significado Positivo		Criação de Significado		Motivações para um bem maior	
	M	DP	M	DP	M	DP	M	DP
[0,5; 10]	4,75	0,42	4,71	0,52	4,71	0,52	4,84	0,38
[11; 20]	4,76	0,37	4,75	0,44	4,78	0,36	4,76	0,42
[21; 30]	4,44	0,66	4,45	0,96	4,53	0,38	4,33	0,62
[31; 34]	5	.	5	.	5	.	5	.

No que concerne o “Vínculo Laboral”, especificamente os funcionários com “Contracto sem termo (efetivo)”, a média das suas respostas total é igual a 4,81. No caso de cada uma das dimensões da escala, as respostas, em média são $M_{\text{significado positivo}} = 4,78$, $M_{\text{criação de significado}} = 4,81$, $M_{\text{motivações para o bem maior}} = 4,85$. Quanto aos funcionários que estão a “Contrato a Termo Certo”, as respostas (totais) dadas por estes possuem média de 4,58. No caso de cada uma das três dimensões, as médias são as seguintes - $M_{\text{significado positivo}} = 4,55$, $M_{\text{criação de significado}} = 4,55$, $M_{\text{motivações para o bem maior}} = 4,65$. Colaboradores a “Contrato a Termo Incerto” possuem uma média de resposta total de 4,30. Estes para cada dimensão, possuem os seguintes valores para resposta, em média $M_{\text{significado positivo}} = 4,33$, $M_{\text{criação de significado}} = 4,11$, $M_{\text{motivações para o bem maior}} = 4,44$ (Tabela 16 e Anexo J).

Tabela 16

Estatística Descritiva das respostas dadas na WAMI, por “Vínculo laboral”

Vínculo Laboral	Work Meaning		Significado Positivo		Criação de Significado		Motivações para um bem maior	
	M	DP	M	DP	M	DP	M	DP
Contrato sem termo (efetivo)	4,81	0,36	4,78	0,46	4,81	0,37	4,85	0,36
Contrato a termo certo	4,58	0,50	4,55	0,65	4,55	0,56	4,65	0,51
Contrato a termo incerto	4,30	0,53	4,33	0,38	4,11	0,96	4,44	0,38

No que respeita à variável “Turnos”, participantes que não trabalham por turnos possuem uma média de respostas total igual a 4,73. Já para cada uma das dimensões, a média é a seguinte- $M_{\text{significado positivo}} = 4,70$, $M_{\text{criação de significado}} = 4,74$, $M_{\text{motivações para o bem maior}} = 4,74$. Relativamente a participantes que trabalham por turnos, estes obtiveram uma média de

respostas total de 4,75. No que concerne para cada uma das três dimensões, as médias são as seguintes - $M_{significado\ positivo} = 4,72$, $M_{criação\ de\ significado} = 4,71$, $M_{motivações\ para\ o\ bem\ maior} = 4,84$) (Tabela 17 e Anexo J).

Tabela 17

Estatística Descritiva das respostas dadas na WAMI, por “Turnos”.

Turnos	Work Meaning		Significado Positivo		Criação de Significado		Motivações para um bem maior	
	M	DP	M	DP	M	DP	M	DP
Não	4,73	0,45	4,70	0,54	4,74	0,44	4,74	0,49
Sim	4,75	0,40	4,72	0,51	4,71	0,50	4,84	0,32

Relativamente à variável horas por semana, participantes que trabalham de 8 a 35 horas o valor das suas respostas totais, em média é de 4,92. As médias para as respostas das dimensões são as seguintes - $M_{significado\ positivo} = 4,89$; $M_{criação\ de\ significado} = 4,93$; $M_{motivações\ para\ o\ bem\ maior} = 4,96$. Quanto aos colaboradores que trabalham de 36 a 40 horas por semana, estes possuem uma média de 4,71. Para as dimensões, o valor das respostas, em média, são os seguintes - $M_{significado\ positivo} = 4,68$; $M_{criação\ de\ significado} = 4,71$; $M_{motivações\ para\ o\ bem\ maior} = 4,75$. Por fim, relativamente aos funcionários que trabalham entre 41 a 80 horas por semana a média de respostas total é igual a 4,24. O valor médio das respostas para as três dimensões são os seguintes - $M_{significado\ positivo} = 4,23$; $M_{criação\ de\ significado} = 4,11$; $M_{motivações\ para\ o\ bem\ maior} = 4,39$ (Tabela 18 e Anexo J).

Tabela 18

Estatística Descritiva das respostas dadas na WAMI, por variável “Horas/semana”.

Horas/Semana	Work Meaning		Significado Positivo		Criação de Significado		Motivações para um bem maior	
	M	SD	M	SD	M	DP	M	DP
[8; 35]	4,92	0,19	4,89	0,23	4,93	0,22	4,96	0,13
[36; 40]	4,71	0,44	4,68	0,57	4,71	0,46	4,75	0,44
[41; 80]	4,24	0,50	4,23	0,67	4,11	0,59	4,39	0,58

DISCUSSÃO

Este trabalho tinha como objetivo realizar uma tradução e validação de uma escala do significado do trabalho. Foi selecionada para o efeito, a *Work as Meaning Inventory* (WAMI), desenvolvida por Steger et al. (2012). Esta foi traduzida, tendo o cuidado e atenção de potenciais problemas que pudessem impactar de forma negativa as qualidades psicométricas da escala. Avaliou-se a validade construto, através da realização de análises fatoriais; a fiabilidade através do cálculo do coeficiente de consistência interna (alfa de *Cronbach*); a sensibilidade da escala e das dimensões, a partir do cálculo dos coeficientes de assimetria, achatamento e teste da normalidade.

Apesar da versão desta escala apresentar uma boa consistência interna, assegurando a sua fiabilidade, não foi possível confirmar nem a sua validade, nem a sua sensibilidade. No que diz respeito à validade construto. A primeira AFE realizada sugere uma estrutura, no máximo a dois fatores, diferente daquilo que fora estabelecido no estudo original de Steger et al. (2012). Em adição, foi encontrada ambiguidade de pesos fatoriais de alguns itens entre os dois fatores sugeridos pela análise, o que pode sugerir que existem potenciais problemas com a construção dos itens, podendo não ser distintos o suficiente para serem completamente representativos da dimensão que constituem (Costello & Osborne, 2005). Neste estudo, para a construção dos itens recorreu-se à tradução, tendo sido utilizado o procedimento recomendado por Gudmundsson (2009), no qual Hambleton (2005) o denomina como *forward translation*, que tem como principal vantagem a equivalência direta dos itens da versão original para a versão traduzida. No entanto, este processo não oferece uma perspetiva minuciosa quanto à qualidade das traduções. Um método alternativo a este processo, sugerido por Hambleton (2005), é o apelidado *back-translation*, que consiste em recorrer ao auxílio de um ou mais tradutores para a traduzirem a versão original da escala para o idioma alvo. Esta versão é entregue a um outro grupo de tradutores, que volta a traduzir para língua original. Posto isto, a versão original e retro traduzida, são comparadas e são feitos julgamentos sobre a sua equivalência. Este método oferece uma perspetiva sobre a qualidade da versão traduzida, auxiliando na deteção de itens cuja qualidade de tradução é pobre. Recomenda-se então a utilização do *back-translation* em conjunção com o processo de *forward translation*, para estudos futuros.

Por sua vez, no que toca a AFC realizada, a qualidade dos índices ajustamento da versão traduzida não equiparam à qualidade dos índices da versão traduzida à versão original, apresentando valores sofríveis a maus. Uma das razões para a falha na validação desta escala poderá ser explicada pela existência de um potencial efeito de enviesamento de construto, no qual aquilo que torna o trabalho como significante pode não ser equivalente entre culturas, ou

seja, a possibilidade da existência de diferenças nos elementos que o constituem (e.g., comportamentos, atitudes ou normas) (Vijver & Poortinga, 2005). Tal é suportado pela literatura, uma vez que o estudo de Fock, Yim e Rodriguez (2010), perante a comparação do significado do trabalho entre duas culturas (Ocidental e Oriental), sugerem que o significado não é um construto universal estando dependente de valores sociais e diferenças culturais. Neste caso, vendedores no Canadá tendem a construir significado a partir dos objetivos pessoais (e.g.: autodeterminação) e de trabalho (e.g.: orientação para o consumidor), enquanto colaboradores na China tendem a dar mais focos à relação com os seus supervisores. Uma vez que valores e conteúdos podem ser apreciados de diferentes formas, num potencial *follow-up* a este estudo, recomenda-se a sugestão de Hambleton (2005), para mitigar este enviesamento, no qual é aconselhado a realização de entrevistas com pessoas inseridas na cultura e/ou pesquisa de estudos sobre peculiaridades que possam existir acerca do construto na cultura alvo.

Outra falha que tenha induzido a estes resultados, remete para o tamanho da amostra. Foi utilizada uma amostra de 50 participantes para a AFE e 51 participantes para a AFC. No mínimo, e segundo a fórmula sugerida por Westland (2010) para o cálculo da determinação de amostra para a utilização de AEE, cada análise fatorial deveria possuir, no mínimo, uma amostra de 156 participantes (Anexo K).

No que respeita a sensibilidade da escala, esta não apresenta uma distribuição normal, possuindo uma assimetria à esquerda, uma vez que os coeficientes de assimetria são inferiores a zero. Em adição, a mediana para todos os itens é igual a cinco, ou seja, a distribuição das respostas tende a recair nos valores mais elevados da escala, reportando maior significado experienciado. Esta ocorrência pode ser explicada pelo efeito de desejabilidade social, uma vez que neste caso, uma resposta positiva em relação ao trabalho que se realiza pode ser considerada como uma atitude socialmente aceitável (Shaughnessy, Zechmeister & Zechmeister, 2012). Uma opção para mitigar este problema, no desenvolvimento de escalas futuras, poderá incidir na realização de um pré-teste que envolva a apresentação dos itens a um grupo de sujeitos, e inquirir quais são mais propensos a induzir a uma resposta socialmente desejável (Nederhof, 1985). Outra opção, remete para o uso de escolha forçada,

Uma explicação alternativa para a distribuição de respostas, remete para a especificidade da amostra. Para além de não ser representativa da população (Marôco, 2014), colaboradores inseridos no contexto hospitalar possuem uma maior tendência a experienciar o significado de trabalho, como carreira ou chamamento (ver por exemplo: Beukes & Botha, 2013; Tong, 2018). Recomenda-se então, num potencial estudo futuro, aplicar a escala numa variedade de contextos de trabalho, do que somente a um.

Devido aos resultados e às limitações referidas anteriormente, é importante frisar que o objetivo deste trabalho permanece incompleto, uma vez que para além de não ter sido possível assegurar a sensibilidade e a validade construto, não foi possível validar a escala junto de outros instrumentos (e.g.; JDS), faltando assim a confirmação da validade convergente e discriminante.

REFERÊNCIAS

- Allan, B. A., Douglass, R. P., Duffy, R. D., & McCarty, R. J. (2016). Meaningful work as a moderator of the relation between work stress and meaning in life. *Journal of Career Assessment*, 24(3), 429-440. doi: 10.1037/t01074-000
- Antunes, M. S. & Cesário, F. (2017, Maio). Os desafios da gestão de pessoas em Portugal para 2017 – 2020. In P.Almeida (Chair), *Colóquio do departamento de Psicologia Social e das Organizações, “Psicologia social e organizacional”*. Symposium conducted at the meeting of ISPA, Lisboa.
- Arnoux-Nicolas, C., Sovet, L., Lhotellier, L., & Bernaud, J.-L. (2017). Development and validation of the meaning of work inventory among french workers. *International Journal for Educational & Vocational Guidance*, 17(2), 165-185. doi: 10.1007/s10775-016-9323-0
- Beukes, I., & Botha, E. (2013). Organisational commitment, work engagement and meaning of work of nursing staff in hospitals. *SAJIP: South African Journal of Industrial Psychology*, 39(2), 1–10. <https://doi.org/10.4102/sajip.v39i2.1144>
- Baumeister, R. F., & Vohs, K. D. (2002). The pursuit of meaningfulness in life. In C. R. Snyder & S. J. Lopez (Eds.), *Handbook of positive psychology* (pp. 608-618). New York, NY, US: Oxford University Press.
- Cohen, S. (1988). Perceived stress in a probability sample of the United States. In S. Spacapan & S. Oskamp (Eds.), *The social psychology of health*. (pp. 31–67). Thousand Oaks, CA: Sage Publications, Inc.
- Costello, A. B., & Osborne, J. (2005). Best practices in exploratory factor analysis: four recommendations for getting the most from your analysis. *Practical Assessment, Research & Evaluation*, 10 (7), 1-9. Retrieved from <https://www.pareonline.net/pdf/v10n7.pdf>
- Diener, E., Emmons, R. A., Larsen, R. J., Griffin, S. (1985). The satisfaction with life scale. *Journal of Personality Assessment*, 49, 71-75. doi: 10.1207/s15327752jpa4901_13
- Fairlie, P. & Flett, G. (2004). *The existential meaning of work inventory: Development and initial validation*. Paper presented at the 112th Annual Convention of the American Psychological Association, Hawaii.

- Fock, H., Yim, F., & Rodriguez, M. (2010). The effects of sales supervisor relationships on work meaning: The case of canadian and chinese salespersons. *Industrial Marketing Management*, 39(7), 1069–1077. doi: 10.1016/j.indmarman.2009.11.002
- Frankl, V. E. (1984) *Man's search for meaning*. New York: Washington Square Press.
- Geldenhuys, M., Łaba, K., & Venter, C. (2014). Meaningful work, work engagement and organisational commitment. *SA Journal Of Industrial Psychology*, 40(1), 1-10. doi:10.4102/sajip.v40i1.1098
- Gudmundsson, E. (2009). Guidelines for translating and adapting psychological instruments. *Nordic Psychology*, 61 (2), 29-45. doi: 10.1027/1901-2276.61.2.29
- Hackman, J. R., Oldham, G. R. (1974). *The job diagnostic survey: An instrument for the diagnosis of jobs and the evaluation of job redesign projects* (ED099580). Retrieved from Education Resources Information Center website: <https://files.eric.ed.gov/fulltext/ED099580.pdf>
- Hackman, J.R. & Oldman, G. R. (1975). Development of the job diagnostic survey. *Journal of Applied Psychology*, 60 (2), 159-170. doi:10.1037/h0076546
- Hambleton, R. K. (2005). Issues, designs and technical guidelines for adapting tests into multiple languages and cultures. In R. Hambleton, P. Merenda & C. Spielberger (Eds.), *Adapting educational and psychological tests for cross-cultural assessment* (pp.39-64). New Jersey: Lawrence Erlbaum Associates, Publishers.
- Jung, H. S., & Yoon, H. H. (2016). What does work meaning to hospitality employees? The effects of meaningful work on employees' organizational commitment: the mediating role of job engagement. *International Journal Of Hospitality Management*, 53, 59-68. doi:10.1016/j.ijhm.2015.12.004
- Kline, P (1986). *A handbook of test construction: introduction to psychometric design*. USA: Methuen & Co.
- Kristensen, T. S., Hannerz, H., Høgh, A., & Borg, V. (2005) The copenhagen psychosocial questionnaire-a tool for the assessment and improvement of the psychosocial work environment. *Scandinavian Journal of Work, Environment & Health*, 31(6), 438-449. doi:10.5271/sjweh.948

- Marôco, J. (2014a) *Análise estatística com o SPSS Statistics*. Pêro Pinheiro: Report Number.
- Marôco, J. (2014b) *Análise de Equações Estruturais: Fundamentos teóricos, Software & Aplicações*. Pêro Pinheiro: Report Number.
- Marôco, J., & Garcia-Marques, T. (2006). Qual a fiabilidade do alfa de Cronbach? Questões antigas e soluções modernas? *Laboratório De Psicologia*, 4(1), 65. Retrieved from <http://publicacoes.ispa.pt/index.php/lp/article/viewFile/763/706>
- Nederhof, A. J. (1985). Methods of coping with social desirability bias: a review. *European Journal of Social Psychology*, 15(3), 263–280. doi: 10.1002/ejsp.2420150303
- O'Connor, B. P. (2000). SPSS and SAS programs for determining the number of components using parallel analysis and Velicer's MAP test. *Behavior Research Methods, Instrumentation, and Computers*, 32, 396-402. doi:10.3758/BF03200807
- Lips-Wiersma, M. (2002a). Analysing the career concerns of spiritually oriented people: lessons for contemporary organizations. *Career Development International*, 7(7), 385-97. doi: 10.1108/13620430210449911
- Lips-Wiersma, M. (2002b). The influence of spiritual 'meaning-making' on career behavior. *Journal of Management Development*, 21(7), 497-520. doi:10.1108/02621710210434638
- Lips-Wiersma, M., & Morris, L. (2009). Discriminating between 'meaningful work' and the 'management of meaning.' *Journal of Business Ethics*, 88(3), 491–511. <https://doi.org/10.1007/s10551-009-0118-9>
- Lips-Wiersma, M. & Wright, S. (2012). Measuring the meaning of meaningful work: development and validation of the comprehensive meaningful work scale (CMWS). *Group & Organization Management*, 37 (5), 655-685. doi:10.1177/1059601112461578.
- Lips-Wiersma, M., Wright, S., & Dik, B. (2016). Meaningful work: differences among blue-, pink-, and white-collar occupations. *Career Development International*, 21(5), 534-551. doi:10.1108/CDI-04-2016-0052.
- Pattakos, A., & Dundon, E. (2016). Discovering meaning through the lens of work. *Journal of Constructivist Psychology*, 30 (1), 42-49. doi: 10.1080/10720537.2015.1119084

- Pejtersen, J. Kristensen, T., Borg, V., & Bjorner, J. (2010). The second version of the Copenhagen psychosocial questionnaire. *Scandinavian Journal of Public Health*, 38, 8-24. doi: 10.1177/1403494809349858
- Porter, L. W., Crampon, W. J., & Smith, F. J. (1976). Organizational Commitment and Managerial Turnover: A Longitudinal Study. *Organizational Behavior & Human Performance*, 15(1), 87–98. doi:10.1016/0030-5073(76)90030-1
- Porter, L. W., Steers, R. M., Mowday, R. T., & Boulian, P. V. (1974). Organizational commitment, job satisfaction, and turnover among psychiatric technicians. *Journal of Applied Psychology*, 59(5), 603–609. doi:10.1037/h0037335
- Pratt, M. G. & Ashforth, B. E. (2003) Fostering meaningfulness at work. In K. S. Cameron, J. E. Dutton, & R. E. Quinn (Eds.), *Positive organizational scholarship*. (pp. 309-327). San Francisco: Berrett-Koehler Publishers, Inc.
- Rosso, B. D., Dekas, K. H., & Wrzesniewski, A. (2010). On the meaning of work: a theoretical integration and review. *Research in organizational Behaviour*, 30, 91-127. doi: 10.1016/j.riob.2010.09.001
- Ryff, C. D. & Singer, B. (1998) The role of purpose in life and personal growth in positive human health. In P. T. P. Wong & P. S. Fry (Eds.), *The human quest for meaning: a handbook of psychological research and clinical applications*. United States of America: Lawrence Erlbaum Associates.
- Schaufeli, W. B., & Bakker, A. B. (2004). Job demands, job resources, and their relationship with burnout and engagement: a multi-sample study. *Journal of Organizational Behavior*, 25(3), 293–315. doi:10.1002/job.248
- Schaufeli, W., Bakker, A., & Salanova, M. (2006). The measurement of work engagement with a short questionnaire, a cross national study. *Educational and Psychological Measurement*, 66, 701-716. doi: 10.1177/0013164405282471
- Shaughnessy, J., Zechmeister, E., & Zechmeister, J. (2012). *Research methods in psychology*. New York: McGraw-Hill.

- Spreitzer, G. M. (1995). Psychological, empowerment in the workplace: dimensions, measurement and validation. *Academy of management journal*, 38(5), 1442–1465. <https://doi.org/10.2307/256865>
- Steger, M. F., Frazier, P., Oishi, S., & Kaler, M. (2006). The meaning in life questionnaire: assessing the presence and search for meaning in life. *Journal of Counselling Psychology*, 53, (1), 80-93. doi:10.1037/0022-0167.53.1.80
- Steger, M.F., Dik, J. D. & Duffy, R. D. (2012). Measuring meaningful work: the work and meaning inventory (WAMI). *Journal of Career Assessment*, 20 (3), 322-337. doi: 10.1177/1069072711436160
- Vijver, F.J., & Hambleton, R. K. (1996). Translating tests: some practical guidelines. *European Psychologist*, 1 (2), 89-99. doi: 10.1027/1016-9040.1.2.89
- Vijver, F.J., & Poortinga, Y.H.(2005). Conceptual and methodological issues in adapting tests. In R. Hambleton, P. Merenda & C. Spielberger (Eds.), *Adapting educational and psychological tests for cross-cultural assessment (pp.39-64)*. New Jersey: Lawrence Erlbaum Associates, Publishers.
- Tong, L. (2018). Relationship between meaningful work and job performance in nurses. *International Journal of Nursing Practice*, 24(2), e12620. <https://doi.org/10.1111/ijn.12620>
- Wong, P.T. (2012) Introduction. In P. Wong (Ed.), *The human quest for meaning*. pp (xxix - xlv). New York: Taylor & Francis.
- Westland, J.C. (2010). Lower bounds on sample size in structural equation modeling. *Electronic Commerce Research and Applications*, 9(6), 476–487. doi:10.1016/j.elerap.2010.07.003
- Yu, C. H. (2003). Resampling methods: concepts, application and justification. *Practical Assessment, Research & Evaluation*, 8 (19), 1-16. Retrieved from <https://pareonline.net/getvn.asp?v=8&n=19>

ANEXO A – Itens do *Work and meaning inventory* (WAMI) criado por Steger, Dik e Duffy (2012)

Dimensão	Item
Positive meaning	1. I have found a meaningful career.
	4. I understand how my work contributes to my life's meaning.
	5. I have a good sense of what makes my job meaningful.
	8. I have discovered work that has a satisfying purpose.
Meaning making through work	2. I view my work as contributing to my personal growth.
	7. My work helps me better understand myself.
	9. My work helps me make sense of the world around me
Greater good motivations	3. My work really makes no difference to the world- R*
	6. I know my work makes a positive difference in the world
	10. The work I do serves a greater purpose

R* - Item invertido.

ANEXO B –Tradução inicial dos itens do *Work and meaning inventory*

Inglês	Português (Experts)
1. I have found a meaningful career.	Eu encontrei uma carreira com significado.
2. I view my work as contributing to my personal growth.	Vejo no meu trabalho um contributo para o meu crescimento pessoal.
3. My work really makes no difference to the world.	O meu trabalho não é relevante para o mundo
4. I understand how my work contributes to my life's meaning.	Eu compreendo como o meu trabalho contribui para o significado da minha vida.
5. I have good sense of what makes my job meaningful.	Eu tenho uma boa noção do que torna o meu trabalho significativo.
6. I know my work makes a positive difference in the world.	Eu sei que o meu trabalho contribui de uma forma positiva para o mundo
7. My work helps me better understand myself.	O meu trabalho ajuda a compreender-me melhor
8. I have discovered work that has a satisfying purpose.	Eu encontrei um trabalho que me satisfaz
9. My work helps me make sense of the world around me.	O meu trabalho ajuda-me a entender o mundo que me rodeia
10. The work I do serves a greater purpose.	O trabalho que faço serve um propósito maior.

ANEXO C –Ajustamento dos itens do *Work and meaning inventory* após pré-teste.

Tradução	Ajuste
1.Eu encontrei uma carreira com significado.	Eu encontrei uma carreira com significado.
2.Vejo no meu trabalho um contributo para o meu crescimento pessoal. *	O meu trabalho contribui para o meu crescimento pessoal.
3.O meu trabalho não é relevante para o mundo. *	O meu trabalho não faz diferença para o mundo
4.Eu compreendo como o meu trabalho contribui para o significado da minha vida.	Eu compreendo como o meu trabalho contribui para o significado da minha vida.
5.Eu tenho uma boa noção do que torna o meu trabalho significativo. *	Eu tenho uma boa noção do que torna o meu trabalho significativo.
6.Eu sei que o meu trabalho contribui de uma forma positiva para o mundo	Eu sei que o meu trabalho contribui de uma forma positiva para o mundo
7.O meu trabalho ajuda a compreender-me melhor	O meu trabalho ajuda a compreender-me melhor
8.Eu encontrei um trabalho que me satisfaz	Eu encontrei um trabalho que me satisfaz
9.O meu trabalho ajuda-me a entender o mundo que me rodeia	O meu trabalho ajuda-me a entender o mundo que me rodeia
10.O trabalho que faço serve um propósito maior.	O trabalho que faço serve um propósito maior.

Nota: *Itens com um peso fatorial inferior a 0,5 na AFC (Pré-teste).

ANEXO D –Conjunto de itens para a recolha de dados sociodemográficos.

1. Idade: _____
2. Sexo: Feminino ☐ Masculino ☐
3. Habilitações Literárias:
 - ☐ Inferior ou igual ao 12º Ano
 - ☐ Frequência Universitária
 - ☐ Licenciatura
 - ☐ Mestrado ou superior
4. Há quanto tempo trabalha nesta Organização? _____
5. Qual é o seu Vínculo Laboral?
 - ☐ Contrato Sem Termo (efetivo)
 - ☐ Contrato a Termo Certo
 - ☐ Contrato a Termo Certo por Empresa de Trabalho Temporário (ETT)
 - ☐ Contrato a Termo Incerto
6. Indique o número de horas que trabalha por semana: _____
7. Trabalha por turnos?
Sim ☐ Não ☐

ANEXO E – Pré-Teste da versão inicial da WAMI

Instrumento

Foi utilizada a tradução do *Work as Meaning Inventory* (WAMI), foi originalmente desenvolvido por Steger et al. (2012). Esta escala possui no seu total 10 itens, estando distribuídos por três dimensões. Os itens 1, 4, 5 e 8 pertencem à dimensão “*significado positivo*”, por exemplo “*Eu encontrei uma carreira com significado.*” (Anexo B). Os itens 2, 7 e 9 pertencem à dimensão “*criação de significado através do trabalho*”, por exemplo “*Vejo no meu trabalho um contributo para o meu crescimento pessoal.*” (Anexo B). Os itens 3, 6 e 10 que pertencem à dimensão “*motivações para o bem maior*”, por exemplo “*O trabalho que faço serve um propósito maior.*” (Anexo B). Em adição, o item 3, “*O meu trabalho não é relevante para o mundo*” (Anexo B), encontra-se invertido. Para todas estas dimensões, a escala de resposta varia de 1 a 5, desde “*Absolutamente falso*” para “*Absolutamente verdadeiro*”.

Participantes

A amostra foi constituída por 63 participantes provenientes do contexto hospitalar, sendo 27 (42,9 %) participantes do sexo feminino e 36 (57,1%) participantes do sexo masculino. A idade dos participantes varia entre os 24 e os 62 anos ($M=38,68$; $DP=11,62$). No que concerne as habilitações literárias, todos os participantes possuem “Licenciatura ou Superior”. Em média, no que se refere à antiguidade, os participantes de 8,5 anos, que varia dos 6 meses aos 35 anos. (Tabela 1 e Anexo F).

32 do participantes (50,80%) possuem um “Contrato sem termo (efetivo), 20 (31,70%) possuem um “Contrato a Termo Certo” e 11 (17,50) possuem um “Contrato a Termo Incerto”. (Tabela 1 e Anexo D)

Em adição, os participantes trabalham aproximadamente 40 horas por semana, dos quais 48 (76,20%) dos participantes trabalha por turnos, restando apenas 15 (23,80%) participantes onde não se verifica esta realidade. (Tabela 1 e Anexo F).

Tabela 1

Caraterização da amostra Teste 1

			Frequência	Percentagem
Sexo	Feminino		27	42,90%
	Masculino		36	57,10%
Habilitações Literárias	Igual ou inferior ao 12º Ano		0	0,00%
	Frequência Universitária		0	0,00%
	Licenciatura ou Superior		63	100,00%
Vínculo Laboral	Sem Termo		32	50,80%
	Contrato a Termo Certo		20	31,70%
	Contrato a Termo Certo por empresa de trabalho temporário		0	0,00%
	Contrato a Termo Incerto		11	17,50%
Turnos	Sim		48	76,20%
	Não		15	23,80%
	Mínimo	Máximo	Média	Desvio Padrão
Idade	24	62	38,68	11,62
Antiguidade	0,50	35	8,54	8,54
Horas (Trabalho/Semana)	35	80	39,83	7,586

Procedimento

O questionário foi distribuído via *online*, tendo sido formatado na ferramenta para a elaboração e distribuição de formulários *Google Forms*.

Na primeira página do questionário, os participantes foram informados que as suas respostas, após submissão, iriam permanecer confidenciais. Em adição, foi pedido para que respondessem às perguntas da forma mais espontânea e sincera possível.

De seguida, na segunda página foram apresentadas as dez questões que compõem a versão traduzida do WAMI. Na última página, foi pedido aos participantes para responderem as algumas questões de natureza sociodemográfica como o “Género”, “Idade”, “Habilitações Literárias”, “Vínculo Laboral”, “Antiguidade”. Uma vez recebido os dados, estes foram processados no software *SPSS Statistics* (v.20).

Numa primeira fase, procedeu-se para o tratamento e codificação das variáveis demográficas, tal como a variável “Género”, na qual as categorias “feminino” e “masculino” foram atribuídas a notação “0” e “1”, respetivamente.

Quanto a variável “Habilitações Literárias”, foi atribuída a notação “1” para a opção “Igual ou inferior ao 12º ano”, “2” para a opção “Frequência Universitária” e “3” para a opção “Licenciatura ou Superior”.

A variável “Vínculo Laboral” foi codificada em “1” para a opção “Contrato Sem Termo (efetivo)”, “2” para a opção “Contrato a Termo Certo”, “3” para a opção “Contrato a Termo Certo por Empresa de Trabalho Temporário” e “4” para a opção “Contrato a Termo Incerto”.

Ambas as variáveis “Idade”, “Antiguidade” e “Horas por semana” foram consideradas como contínuas, e não sofreram qualquer codificação.

Os dez itens to WAMI, foram denominados como “S1”, “S2”, “S3”, “S4”, “S5”, “S6”, “S7”, “S8”, “S9” e “S10”. O item “S3”, como invertido, foi recodificado na mesma variável, invertendo a sua escala de resposta.

Os dados relativos à WAMI foram submetidos a uma análise fatorial exploratória (AFE) e a uma análise fatorial confirmatória (AFC), tendo sido recorrido à extensão do SPSS, AMOS (*Analysis of Moments Structures*).

Para a realização da AFE, foi realizada uma estimativa do tipo de máxima verosimilhança robusta, para a WAMI. Para tal recorreu-se aos pré-testes Keiser Meyer Olkin (KMO) e esfericidade de Bartlett, de forma a aferir se os itens estão suficientemente correlacionados entre si. Em adição para determinar o número de fatores a reter, recorreu-se ao critério de Kaiser, *Scree Plot* e Minimum Average Partial (MAP).

No que concerne a AFC, para avaliar o ajustamento do modelo assumido pela a literatura, recorreu-se aos seguintes índices de ajustamento: qui-quadrado (χ^2); *Tucker-Lewis Index* (TLI); o *goodness-of-fit index* (GFI); o *comparative fit index* (CFI); o *root mean square error o approximation* (RMSEA), tendo em conta os seguintes valores de referência (Tabela 2), estabelecidos por Marôco (2014).

Tabela 2

Estatísticas e índices de qualidade de ajustamento, com respectivos valores de referência Marôco (2014b)

Estatística	Valores de Referência
χ^2/df	>5 - Ajustamento Mau [2;5] - Ajustamento sofrível [1;2] - Ajustamento bom ~1 -Ajustamento muito bom
CFI GFI TLI	< .80 - Ajustamento mau [0,80; 0,90[- Ajustamento sofrível [0,90; 0,95[- Ajustamento bom > .95 - Ajustamento muito bom
RMSEA	> 0,10 - Ajustamento inaceitável] 0,05; 0,10] - Ajustamento bom < 0,05 - Ajustamento muito bom

No que concerne a análise das restantes qualidades métricas do instrumento, nomeadamente a sensibilidade e a fiabilidade, recorreu-se ao programa *SPSS Statistics*.

Para a análise da fiabilidade, recorreu-se a uma medida de consistência interna, o alfa de Cronbach, tendo sido calculado para a totalidade da escala e para as dimensões que a constituem. Os coeficientes para serem aceitáveis, deveriam ser superiores ao valor de referência 0,7 (Nunnally cit. por Marôco & Garcia-Marques, 2006).

Relativamente à sensibilidade, dos itens, ou seja, se estes são capazes de discriminar sujeitos, foram calculadas medidas de localização (mediana) e de forma (assimetria e curtose), o valor máximo e o mínimo de cada item, para aferir se estes seguiam distribuição normal. Os valores absolutos de assimetria e de curtose devem ser inferiores ao módulo de 3 e de 7, respetivamente (Marôco, 2014).

Quanto à sensibilidade das escalas, ou seja, se estas têm a capacidade de discriminar sujeitos consoante as dimensões que estão a ser avaliadas, foi calculado o valor médio das respostas dos itens do instrumento utilizados neste estudo. Também foi calculado a média, valores absolutos de assimetria e de curtose. De forma a seguirem distribuição normal, os valores absolutos de assimetria e de curtose devem ser inferiores ao módulo de 3 e de 7, respetivamente (Marôco, 2014). Recorreu-se também ao Teste de *Kolmogorov-Smirnov* (K-S), sendo que a amostra era constituída por mais do que 50 participantes.

Resultados

Validade

Análise Fatorial Exploratória

Tal como descrito anteriormente, foi realizada uma análise fatorial exploratória de forma a estudar e potencialmente confirmar a *framework* proposta pela versão original da WAMI. Para tal procedeu-se em primeiro lugar para o cálculo do teste *Kaiser-Meyer-Olkin* (KMO) e o teste de esfericidade de Bartlett, de modo a compreender se os itens estão suficientemente correlacionados entre si, de forma a realizar a AFE. De acordo com a tabela 3 (Anexo G), o valor de KMO é superior ao valor de referência 0,7 (Marôco, 2010), o que sugere que os itens estão suficientemente correlacionados entre si. O teste de esfericidade de Bartlett aponta para um *p-value* inferior a 0,001, sugerindo que os itens estão suficientemente correlacionados entre si, confirmando os resultados do teste KMO (Tabela 3 e Anexo G).

De seguida, de forma a determinar o número de fatores possíveis reter, recorreu-se ao critério de Kaiser, onde é suposto assumir que fatores com *Eigenvalues* valores superiores a 1, são os que expliquem mais informação sobre o construto. Desta forma, os itens da escala traduzida podem ser agrupados em duas dimensões, que explicam cerca de 70 % da variabilidade dos dados (Tabela 3 e Anexo G).

Tabela 3

Teste KMO e Teste de Esfericidade de Bartlett para a AFE

KMO	Teste de Bartlett (<i>p-value</i>)	Nº de dimensões extraídas (<i>Eigenvalues</i>)	Variância Explicada
0,81	<0,001	2	68,8%

Para confirmar a interpretação realizada a partir do critério de Kaiser, recorreu-se ao critério do *Scree plot*, onde foi necessário identificar o ponto de inflexão da curva, considerando o número de fatores anterior a este (Figura 1). Ao considerarmos a localização da mudança de declive na figura 1, este sugere a retenção de três fatores. Desta forma, o *Scree plot* não é congruente com análise realizada com critério de Kaiser.

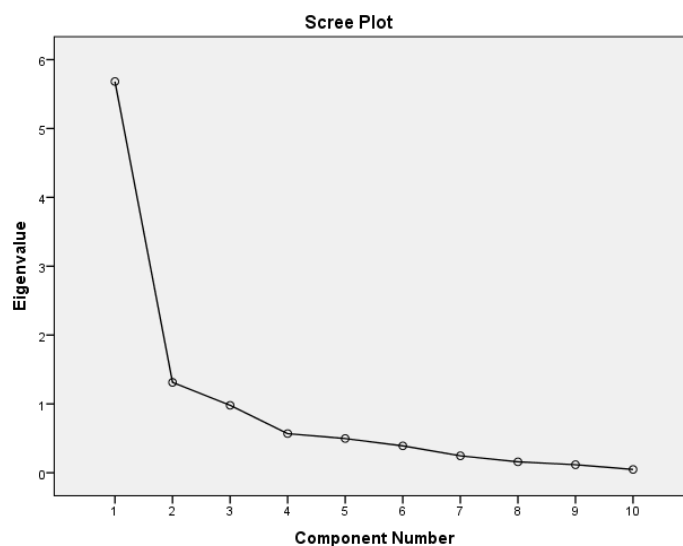


Figura 1. Screeplot da Análise Fatorial Exploratória.

Recorreu-se ao cálculo do teste de Minimal Average Partial (MAP), onde o número de fatores é determinado pelo o menor coeficiente de correlação parcial. Neste caso, de acordo com o MAP, devemos reter dois fatores, uma vez que a correlação menor é igual a 0,09 (Tabela 4 e Anexo G).

Tabela 4

Teste *Minimal Average Partial* (MAP)

Fatores	Correlações (²)	power4
0	0,29	0,11
1	0,10	0,02
2	0,09	0,02
3	0,11	0,03
4	0,12	0,05
5	0,17	0,06
6	0,24	0,12
7	0,32	0,19
8	0,48	0,38
9	1,00	1,00

Com isto em conta, procedemos com a análise da matriz de componente rodada, de forma a averiguar como os itens se organizavam nos dois fatores assumidos pelos os critérios

anteriores. Note-se que foram suprimidos coeficientes abaixo dos 0,33 pois estes não possuem um peso fatorial significativo (Tabela 5 e Anexo G).

Tabela 5

Matriz de Componente Rodada

	Fatores	
	1	2
S1		0,89
S2		0,78
S4	0,58	0,60
S5	0,84	
S6	0,734	0,44
S7	0,82	
S8	0,42	0,84
S9	0,85	
S10	0,58	0,61
S3	0,51	

A partir da análise da matriz de componente rotativa apresentada na tabela 5, é possível apontar a presença de vários itens ambíguos, como o item 4 (S4), 6 (S6), 8 (S8) e 10 (S10). Em suma, a estrutura difere completamente daquilo que é sugerido pela literatura.

Análise Fatorial Confirmatória

Tendo em conta a informação da escala original WAMI, foi considerado um modelo a três fatores, sendo eles: “significado positivo” (PM) constituído pelos itens S1, S4, S5 e S8; a “criação de significado através de trabalho” (MMTW) formado pelos itens S2, S7 e S9 e “motivações para um bem maior” (GGM), constituído pelos itens S3inv, S6 e S10. Com a exceção dos itens S5, S2 e S3, os restantes itens apresentam um peso fatorial superior satisfatório, ou seja, superior a 0,5.

A qualidade dos coeficientes de ajustamento varia desde sofrível ($\chi^2/\text{gl}=3,9$; CFI=0,81) a mau (GFI=0,73; TLI=0,73) e inaceitável (RMSEA=0,21). Desta forma, o modelo corrente para o WAMI não está ajustado (Tabela 6).

Tabela 6

Resultados da AFC da WAMI, realizado a uma amostra de 63 funcionários

Índice	χ^2/gl	CFI	GFI	TLI	RMSEA
Valor	3,9	0,81	0,73	0,73	0,21
Qualidade*	Sofrível	Sofrível	Mau	Mau	Inaceitável

Fiabilidade

Ao analisarmos a fiabilidade do WAMI, no seu total e às suas respectivas dimensões, recorrendo ao alfa de *Cronbach*, este apresenta valores acima de 0,70. No entanto, a eliminação dos itens S5, S2 e S3inv poderiam elevar o alfa da escala total, e das dimensões *positive meaning*, *meaning making through work* e *greater good motivations*, respectivamente. (Tabela 7 e Anexo E).

Tabela 7

Análise da consistência interna (alfa de Cronbach)

Escala	α	Dimensões	α
WAMI	0,90	Significado positivo	0,84
		Criação de significado através do trabalho	0,73
		Motivações para o bem maior	0,75

Sensibilidade

Relativamente à sensibilidade dos itens, a mediana encontra-se no extremo direito da escala de resposta. No que diz respeito à assimetria, os itens S1, S4 e S8 possuem valores absolutos superiores ao módulo de 3. Quanto à curtose, os itens S1, S3inv, S4, S8 e S10 vão possuir valores superiores ao módulo de 7. Assim, sendo podemos afirmar que no que concerne os itens, estes não possuem distribuição normal (Tabela 8 e Anexo E).

No que toca à escala, tendo em conta todos os itens e as dimensões que estas constituem, normal de acordo com o teste *Kolmogorov-Smirnov*, nenhuma delas possui uma distribuição normal, dado que o *p-value* de todas é inferior a 0,001. Ao examinarmos os valores absolutos de assimetria apenas a dimensão “significado positivo” possui um valor superior ao módulo de 3. Quanto aos valores de curtose, a escala no seu total, as suas dimensões são superiores ao

valor de referência, com a exceção da dimensão “motivações para o bem maior” (Tabela 8 e Anexo E).

Tabela 8

Sensibilidade das dimensões da escala WAMI.

Escala/Dimensão	KS	p^*	Assimetria	Curtose
WAMI	0,33	<0,001	-2,56	7,08
Significado positivo	0,31	<0,001	-3,58	16,20
Criação de significado através do trabalho	0,35	<0,001	-2,00	3,20
Motivações para o bem maior	0,49	<0,001	-2,66	6,27

*Nota: $\alpha = 0,05$

ANEXO F – Outputs referentes a variáveis sociodemográficas da versão traduzida da WAMI (Pré-teste).

	N		Mean	Median	Minimum	Maximum
	Valid	Missing				
Idade	63	0	38,68	34,00	24	62
Género	63	0	,57	1,00	0	1
Habilitações Literárias	63	0	3,00	3,00	3	3
Antiguidade	63	0	8,54	5,00	0	35
Vínculo Laboral	63	0	1,84	1,00	1	4
Horas_Semana	63	0	39,83	40,00	35	80
Turnos	63	0	,24	,00	0	1
Ocupação	63	0				

Género				
	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Feminino	27	42,9	42,9	42,9
Valid Masculino	36	57,1	57,1	100,0
Total	63	100,0	100,0	

Habilitações Literárias					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Licenciatura ou Superior	63	100,0	100,0	100,0

Idade					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	24	1	1,6	1,6	1,6
	26	1	1,6	1,6	3,2
	27	6	9,5	9,5	12,7
	28	3	4,8	4,8	17,5
	29	4	6,3	6,3	23,8
	30	7	11,1	11,1	34,9
	31	3	4,8	4,8	39,7
	32	4	6,3	6,3	46,0
	33	2	3,2	3,2	49,2
	34	1	1,6	1,6	50,8
	35	3	4,8	4,8	55,6
	36	3	4,8	4,8	60,3
	38	2	3,2	3,2	63,5
	39	1	1,6	1,6	65,1
	40	1	1,6	1,6	66,7
	45	4	6,3	6,3	73,0
	48	2	3,2	3,2	76,2
	50	3	4,8	4,8	81,0
	54	2	3,2	3,2	84,1
	56	1	1,6	1,6	85,7
	57	1	1,6	1,6	87,3
	58	2	3,2	3,2	90,5
	59	1	1,6	1,6	92,1
	60	2	3,2	3,2	95,2
	61	2	3,2	3,2	98,4
	62	1	1,6	1,6	100,0
Total		63	100,0	100,0	

Antiguidade				
	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
	0	1	1,6	1,6
	1	4	6,3	7,9
	2	10	15,9	23,8
	3	6	9,5	33,3
	4	5	7,9	41,3
	5	11	17,5	58,7
	6	2	3,2	61,9
	7	2	3,2	65,1
	9	1	1,6	66,7
Valid	10	4	6,3	73,0
	12	2	3,2	76,2
	15	1	1,6	77,8
	17	1	1,6	79,4
	19	1	1,6	81,0
	20	9	14,3	95,2
	22	1	1,6	96,8
	34	1	1,6	98,4
	35	1	1,6	100,0
	Total	63	100,0	100,0

Vínculo Laboral				
	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
	Contrato sem termo (efetivo)	32	50,8	50,8
Valid	Contrato a termo certo	20	31,7	82,5
	Contrato a termo incerto	11	17,5	100,0
	Total	63	100,0	100,0

Horas_Semana				
	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
	35	27	42,9	42,9
	40	29	46,0	88,9
	50	2	3,2	92,1
Valid	52	2	3,2	95,2
	60	2	3,2	98,4
	80	1	1,6	100,0
	Total	63	100,0	100,0

Turnos				
	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
	Não	48	76,2	76,2
Valid	Sim	15	23,8	100,0
	Total	63	100,0	100,0

Ocupação				
	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
	Advogada/Formadora/Consultora	1	1,6	1,6
Valid	Engenheiro Informatico	1	1,6	3,2
	Médico	61	96,8	100,0
	Total	63	100,0	100,0

ANEXO G –Outputs referentes às qualidades métricas da escala WAMI (Pré-teste)

Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.		0,806
Approx. Chi-Square		499,404
Bartlett's Test of Sphericity	Df	45
Sig.		<0,001

Total Variance Explained

Componente	Eigenvalues			Extraction Sums of Squared			Rotation Sums of Squared		
				Loadings			Loadings		
	Total	%(Varianci a)	Cumulative %	Total	% of Variance	Cumulative (%)	Total	% of Variance	Cumulative (%)
1	5,68	56,8	56,8	5,68	56,8	56,8	3,82	38,2	38,2
2	1,31	13,1	69,9	1,31	13,1	69,9	3,18	31,8	69,9
3	0,98	9,80	79,7						
4	0,57	5,68	85,4						
5	0,50	4,97	90,4						
6	0,39	3,91	94,3						
7	0,25	2,46	96,8						
8	0,16	1,59	98,3						
9	0,12	1,17	99,5						
10	0,05	0,48	100,0						

Extraction Method: Principal Component Analysis.

Minimum Average Partial Test

[DataSet1] C:\Users\pedro\Documents\Dissertação\Significado\WAMI 2\WAMI 2
DATA MAP.sav

Run MATRIX procedure:

Velicer's Minimum Average Partial (MAP) Test:

Eigenvalues
 5,6816
 1,3125
 ,9798
 ,5685
 ,4967
 ,3911
 ,2459
 ,1587
 ,1169
 ,0483

Average Partial Correlations

	squared	power4
,0000	,2865	,1143
1,0000	,0970	,0234
2,0000	,0891	,0222
3,0000	,1084	,0255
4,0000	,1238	,0452
5,0000	,1686	,0646
6,0000	,2380	,1230
7,0000	,3158	,1887
8,0000	,4793	,3807
9,0000	1,0000	1,0000

The smallest average squared partial correlation is
,0891

The smallest average 4rth power partial correlation is
,0222

The Number of Components According to the Original (1976) MAP Test is
2

The Number of Components According to the Revised (2000) MAP Test is
2

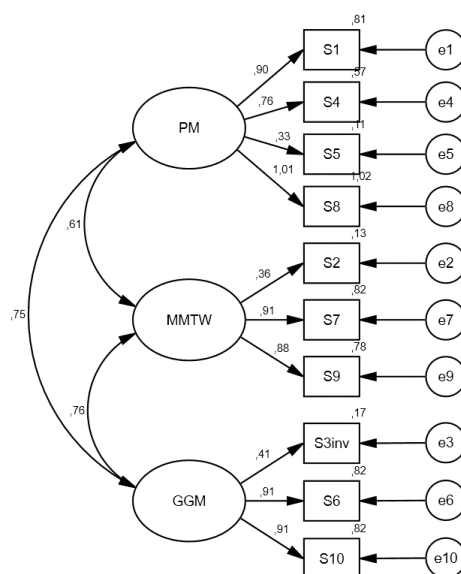
----- END MATRIX -----

Rotated Component Matrix ^a		
	Component	
	1	2
S1		,885
S2		,779
S4	,576	,600
S5	,838	
S6	,739	,435
S7	,819	
S8	,419	,842
S9	,854	
S10	,581	,609
S3	,514	

Extraction Method: Principal Component Analysis.

Rotation Method: Varimax with Kaiser Normalization.

a. Rotation converged in 3 iterations.



Análise Fatorial Confirmatória
 $\chi^2(32)=126,592$; $p=,000$; $\chi^2_{df=3,956}$
 CFI=,807; GFI=,728; TLI=,729; RMSEA=,218; $P(\text{rmsea} \leq 0.05)=,000$

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,902	10

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
S1	42,98	12,919	,674	,892
S2	43,03	14,096	,447	,904
S3inv	42,94	14,351	,444	,905
S4	43,10	12,346	,777	,885
S5	43,24	12,700	,593	,897
S6	43,00	13,419	,787	,891
S7	43,27	10,587	,748	,894
S8	43,06	11,738	,790	,883
S9	43,21	11,683	,760	,886
S10	43,03	12,805	,769	,887

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,836	4

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
S1	14,22	2,014	,749	,765
S4	14,33	1,871	,783	,743
S5	14,48	2,253	,391	,911
S8	14,30	1,601	,817	,719

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,727	3

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
S2	9,27	2,039	,297	,875
S7	9,51	,673	,777	,351
S9	9,44	1,057	,759	,368

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,750	3

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
S3inv	9,71	,562	,343	,887
S6	9,78	,369	,808	,413
S10	9,81	,286	,681	,563

Statistics											
N		Mean	Median	SD	Skewness	Std. Error of Skewne	Kurtosis	Std. Error of Kurtosis	Minimum	Maximum	
Valid	Missing										
SS											
S1	63	0	4,89	5,00	,479	-4,878	,302	25,091	,595	2	5
S2	63	0	4,84	5,00	,368	-1,914	,302	1,716	,595	4	5
S3	63	0	4,94	5,00	,304	-5,248	,302	29,126	,595	3	5
S4	63	0	4,78	5,00	,522	-3,052	,302	12,100	,595	2	5
S5	63	0	4,63	5,00	,576	-1,336	,302	,865	,595	3	5
S6	63	0	4,87	5,00	,336	-2,296	,302	3,376	,595	4	5
S7	63	0	4,60	5,00	,853	-2,187	,302	3,761	,595	2	5
S8	63	0	4,81	5,00	,618	-4,508	,302	24,053	,595	1	5
S9	63	0	4,67	5,00	,648	-1,758	,302	1,766	,595	3	5
S10	63	0	4,84	5,00	,447	-2,945	,302	8,387	,595	3	5

Tests of Normality						
Kolmogorov-Smirnov ^a				Shapiro-Wilk		
	Statistic	df	Sig.	Statistic	df	Sig.
Total_Meaning	,327	63	,000	,605	63	,000
PM	,311	63	,000	,545	63	,000
MMTW	,348	63	,000	,628	63	,000
GGM	,492	63	,000	,447	63	,000

a. Lilliefors Significance Correction

Descriptives			
		Statistic	Std. Error
Total_Meaning	Mean	4,7873	,04955
	95% Confidence Interval for Lower Bound	4,6883	
	Mean Upper Bound	4,8863	
	5% Trimmed Mean	4,8442	
	Median	5,0000	
	Variance	,155	
	Std. Deviation	,39329	
	Minimum	3,00	
	Maximum	5,00	
	Range	2,00	
	Interquartile Range	,20	
	Skewness	-2,562	,302
	Kurtosis	7,083	,595
	Mean	4,7778	,05688
	95% Confidence Interval for Lower Bound	4,6641	
PM	Mean Upper Bound	4,8915	
	5% Trimmed Mean	4,8527	
	Median	5,0000	
	Variance	,204	
	Std. Deviation	,45150	
	Minimum	2,25	
	Maximum	5,00	
	Range	2,75	
	Interquartile Range	,25	
	Skewness	-3,582	,302
	Kurtosis	16,202	,595
	Mean	4,7037	,06623
	95% Confidence Interval for Lower Bound	4,5713	
	Mean Upper Bound	4,8361	
	5% Trimmed Mean	4,7751	
MMTW	Median	5,0000	
	Variance	,276	
	Std. Deviation	,52572	
	Minimum	3,00	
	Maximum	5,00	
	Range	2,00	
	Interquartile Range	,33	
	Skewness	-1,998	,302
	Kurtosis	3,203	,595

	Mean	4,8836	,03783
	95% Confidence Interval for Lower Bound	4,8080	
	Mean Upper Bound	4,9592	
	5% Trimmed Mean	4,9321	
	Median	5,0000	
	Variance	,090	
GGM	Std. Deviation	,30029	
	Minimum	3,67	
	Maximum	5,00	
	Range	1,33	
	Interquartile Range	,00	
	Skewness	-2,657	,302
	Kurtosis	6,274	,595

ANEXO H – Outputs referentes a variáveis sociodemográficas da versão traduzida da WAMI.

Descriptive Statistics									
	N	Minimu m	Maximu m	Mean	Std. Deviation	Skewness		Kurtosis	
	Statistic	Statistic	Statistic	Statistic	Statistic	Statistic	Std. Error	Statistic	Std. Error
Idade	101	23	64	37,67	9,768	,998	,240	,394	,476
Género	101	0	1	,46	,500	,182	,240	-2,007	,476
Habilitações Literárias	101	1	3	2,75	,607	-2,290	,240	3,760	,476
Antiguidade	101	0,5	34	10,15	7,410	,770	,240	-,125	,476
Vínculo Laboral	101	1	4	1,34	,637	2,417	,240	7,027	,476
Horas_Semana	101	8	80	40,21	9,687	1,758	,240	5,313	,476
Turnos	101	0	1	,52	,502	-,101	,240	-2,030	,476
Valid N (listwise)	101								

Idade					
	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent	
	23	1	1,0	1,0	1,0
	24	1	1,0	1,0	2,0
	25	1	1,0	1,0	3,0
	26	2	2,0	2,0	5,0
	27	5	5,0	5,0	9,9
	28	8	7,9	7,9	17,8
	29	4	4,0	4,0	21,8
	30	6	5,9	5,9	27,7
Valid	31	2	2,0	2,0	29,7
	32	5	5,0	5,0	34,7
	33	1	1,0	1,0	35,6
	34	8	7,9	7,9	43,6
	35	10	9,9	9,9	53,5
	36	5	5,0	5,0	58,4
	37	5	5,0	5,0	63,4
	38	1	1,0	1,0	64,4
	39	1	1,0	1,0	65,3

40	5	5,0	5,0	70,3
43	6	5,9	5,9	76,2
44	1	1,0	1,0	77,2
45	8	7,9	7,9	85,1
49	1	1,0	1,0	86,1
50	2	2,0	2,0	88,1
51	1	1,0	1,0	89,1
52	1	1,0	1,0	90,1
54	1	1,0	1,0	91,1
56	1	1,0	1,0	92,1
57	1	1,0	1,0	93,1
58	3	3,0	3,0	96,0
62	1	1,0	1,0	97,0
63	2	2,0	2,0	99,0
64	1	1,0	1,0	100,0
Total	101	100,0	100,0	

Género				
	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Feminino	55	54,5	54,5	54,5
Masculino	46	45,5	45,5	100,0
Total	101	100,0	100,0	

Habilitações Literárias				
	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Inferior ou igual ao 12º Ano	9	8,9	8,9	8,9
Frequência Universitária	7	6,9	6,9	15,8
Licenciatura ou Superior	85	84,2	84,2	100,0
Total	101	100,0	100,0	

Antiguidade				
	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
	0,5	1	1,0	1,0
	1	4	4,0	5,0
	2	8	7,9	12,9
	3	11	10,9	23,8
	4	5	5,0	28,7
	5	8	7,9	36,6
	6	5	5,0	41,6
	7	5	5,0	46,5
	9	5	5,0	51,5
	10	13	12,9	64,4
	12	8	7,9	72,3
Valid	15	1	1,0	73,3
	16	1	1,0	74,3
	17	1	1,0	75,2
	18	1	1,0	76,2
	19	1	1,0	77,2
	20	17	16,8	94,1
	21	2	2,0	96,0
	22	1	1,0	97,0
	23	1	1,0	98,0
	30	1	1,0	99,0
	34	1	1,0	100,0
	Total	101	100,0	100,0

Vínculo Laboral				
	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
	Contrato sem termo (efetivo)	73	72,3	72,3
Valid	Contrato a termo certo	25	24,8	97,0
	Contrato a termo incerto	3	3,0	100,0
	Total	101	100,0	100,0

Horas_Semana				
	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
	8	1	1,0	1,0
	35	39	38,6	39,6
	36	9	8,9	48,5
	40	40	39,6	88,1
	56	1	1,0	89,1
Valid	60	6	5,9	95,0
	61	1	1,0	96,0
	65	1	1,0	97,0
	70	1	1,0	98,0
	72	1	1,0	99,0
	80	1	1,0	100,0
	Total	101	100,0	100,0

Turnos				
	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
	Não	48	47,5	47,5
Valid	Sim	53	52,5	100,0
	Total	101	100,0	100,0

Ocupação				
	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
	Administrativa	1	1,0	1,0
	Admistrativa	1	1,0	2,0
	Aixiliar de acção medica	1	1,0	3,0
	Auxiliar de acção médica	8	7,9	10,9
	Cirurgiao	1	1,0	11,9
	Cuidados paliativos	1	1,0	12,9
Valid	Enfermeiro	34	33,7	46,5
	Medico	1	1,0	47,5
	Médico	44	43,6	91,1
	Psicólogo	3	3,0	94,1
	Psiquiatra	1	1,0	95,0
	Secretário de unidade médica	5	5,0	100,0
	Total	101	100,0	100,0

ANEXO I – Outputs referentes às qualidades psicométricas da WAMI

KMO and Bartlett's Test

Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.		,717
Approx. Chi-Square		456,635
Bartlett's Test of Sphericity	df	45
Sig.		,000

Total Variance Explained

Component	Initial Eigenvalues			Extraction Sums of Squared Loadings			Rotation Sums of Squared Loadings ^a
	Total	% of Variance	Cumulative %	Total	% of Variance	Cumulative %	Total
1	6,140	61,400	61,400	6,140	61,400	61,400	5,127
2	1,277	12,772	74,172	1,277	12,772	74,172	4,702
3	,747	7,470	81,643				
4	,669	6,686	88,329				
5	,404	4,041	92,370				
6	,273	2,726	95,096				
7	,244	2,442	97,538				
8	,138	1,383	98,921				
9	,072	,719	99,640				
10	,036	,360	100,000				

Extraction Method: Principal Component Analysis.

a. When components are correlated, sums of squared loadings cannot be added to obtain a total variance.

Pattern Matrix ^a		
	Component	
	1	2
S1		,672
S2	,502	,523
S3inv	1,002	
S4	,404	,604
S5		,869
S6	,793	
S7		,872
S8	,442	,645
S9	,818	
S10	,763	

Extraction Method: Principal Component Analysis.

Rotation Method: Oblimin with Kaiser Normalization.

a. Rotation converged in 8 iterations.

[DataSet3] C:\Users\pedro\Documents\Dissertação\Significado\WAMI 4\WAMI 4
DATA.sav

Run MATRIX procedure:

Velicer's Minimum Average Partial (MAP) Test:

Eigenvalues

6,1400
1,2772
,7470
,6686
,4041
,2726
,2442
,1383
,0719
,0360

Average Partial Correlations

	squared	power4
,0000	,3407	,1497
1,0000	,0948	,0167
2,0000	,0951	,0191
3,0000	,1173	,0322
4,0000	,1184	,0438
5,0000	,1957	,1003
6,0000	,3224	,1933
7,0000	,3334	,1984
8,0000	,5293	,3962
9,0000	1,0000	1,0000

The smallest average squared partial correlation is
,0948

The smallest average 4rth power partial correlation is
,0167

The Number of Components According to the Original (1976) MAP Test is
1

The Number of Components According to the Revised (2000) MAP Test is
1

----- END MATRIX -----

KMO and Bartlett's Test

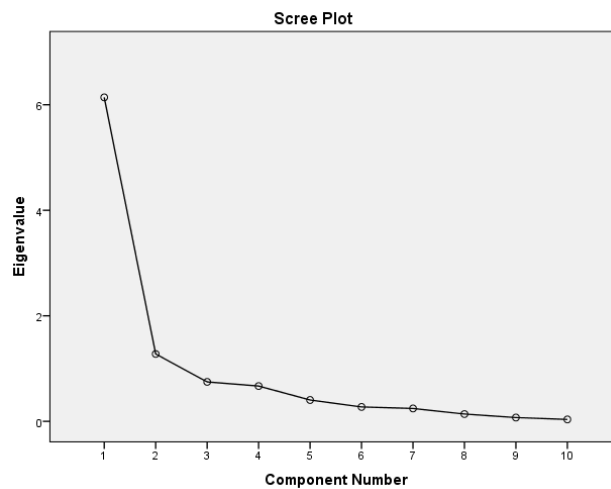
Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.		,717
Approx. Chi-Square		456,635
Bartlett's Test of Sphericity	df	45
Sig.		,000

Total Variance Explained

Component	Initial Eigenvalues			Extraction Sums of Squared Loadings			Rotation Sums of Squared Loadings ^a
	Total	% of Variance	Cumulative %	Total	% of Variance	Cumulative %	Total
1	6,140	61,400	61,400	6,140	61,400	61,400	5,499
2	1,277	12,772	74,172	1,277	12,772	74,172	2,000
3	,747	7,470	81,643	,747	7,470	81,643	4,338
4	,669	6,686	88,329				
5	,404	4,041	92,370				
6	,273	2,726	95,096				
7	,244	2,442	97,538				
8	,138	1,383	98,921				
9	,072	,719	99,640				
10	,036	,360	100,000				

Extraction Method: Principal Component Analysis.

a. When components are correlated, sums of squared loadings cannot be added to obtain a total variance.

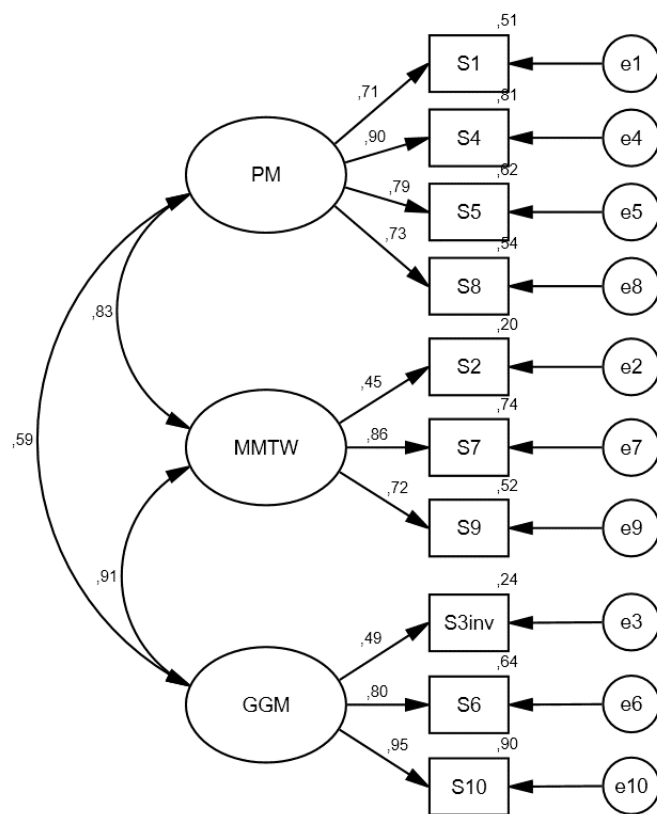


Pattern Matrix ^a			
	Component		
	1	2	3
S1	,971		
S2	,827		
S3inv	,382		,690
S4	,855		
S5	,430	,606	
S6	,479		,470
S7		,829	
S8	,815		
S9			,968
S10			,783

Extraction Method: Principal Component Analysis.

Rotation Method: Oblimin with Kaiser Normalization.

a. Rotation converged in 10 iterations.



Análise Fatorial Confirmatória
 $\chi^2(32)=94,964$; $p=,000$; $\chi^2 df=2,968$
 CFI=,800; GFI=,749; TLI=,718;
 RMSEA=,198; $P(\text{rmsea} \leq 0.05)=,000$;

Case Processing Summary			
		N	%
Cases	Valid	101	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	101	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,909	10

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
S1	42,60	14,582	,651	,901
S2	42,57	15,187	,634	,903
S4	42,70	13,411	,787	,892
S5	42,66	14,506	,715	,898
S6	42,64	14,472	,679	,900
S7	42,73	13,698	,708	,898
S8	42,73	13,238	,735	,897
S9	42,67	14,182	,638	,903
S10	42,60	14,822	,712	,899
S3inv	42,54	15,570	,515	,908

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,875	4

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
S1	14,06	2,696	,747	,838
S4	14,16	2,275	,831	,799
S5	14,12	2,966	,616	,883
S8	14,19	2,174	,776	,829

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,730	3

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
S2	9,37	1,294	,478	,740
S7	9,52	,792	,641	,533
S9	9,47	,891	,588	,602

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,816	3

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
S3inv	9,52	,852	,599	,814
S6	9,62	,617	,734	,682
S10	9,58	,765	,691	,725

Statistics											
	N		Mean	Median	Std. Deviation	Skewness	Std. Error of Skewness	Kurtosis	Std. Error of Kurtosis	Minimum	Maximum
	Valid	Missing									
S1	101	0	4,78	5,00	,540	-2,835	,240	8,762	,476	2	5
S2	101	0	4,81	5,00	,441	-2,307	,240	4,837	,476	3	5
S3inv	101	0	4,84	5,00	,441	-2,892	,240	7,999	,476	3	5
S4	101	0	4,68	5,00	,647	-2,298	,240	5,419	,476	2	5
S5	101	0	4,72	5,00	,512	-1,672	,240	1,979	,476	3	5
S6	101	0	4,74	5,00	,541	-2,035	,240	3,252	,476	3	5
S7	101	0	4,65	5,00	,655	-1,898	,240	3,047	,476	2	5
S8	101	0	4,65	5,00	,713	-2,078	,240	3,573	,476	2	5
S9	101	0	4,71	5,00	,622	-3,024	,240	12,619	,476	1	5
S10	101	0	4,78	5,00	,461	-1,995	,240	3,305	,476	3	5

Case Processing Summary						
	Cases					
	Valid		Missing		Total	
	N	Percent	N	Percent	N	Percent
Total_Meaning	101	100,0%	0	0,0%	101	100,0%
PM	101	100,0%	0	0,0%	101	100,0%
MMTW	101	100,0%	0	0,0%	101	100,0%
GGM	101	100,0%	0	0,0%	101	100,0%

Descriptives			
		Statistic	Std. Error
Total_Meaning	Mean	4,7386	,04170
	95% Confidence Interval for Mean	Lower Bound	4,6559
		Upper Bound	4,8213
	5% Trimmed Mean	4,7894	
	Median	5,0000	
	Variance	,176	
	Std. Deviation	,41904	
	Minimum	3,30	
	Maximum	5,00	
	Range	1,70	

PM	Interquartile Range		,40	
	Skewness	-1,661		,240
	Kurtosis	1,825		,476
	Mean	4,7104		,05167
	95% Confidence Interval for	Lower Bound	4,6079	
	Mean	Upper Bound	4,8129	
	5% Trimmed Mean		4,7889	
	Median		5,0000	
	Variance		,270	
	Std. Deviation		,51929	
	Minimum		2,75	
	Maximum		5,00	
	Range		2,25	
	Interquartile Range		,38	
	Skewness	-2,188		,240
MMTW	Kurtosis	4,514		,476
	Mean	4,7261		,04653
	95% Confidence Interval for	Lower Bound	4,6338	
	Mean	Upper Bound	4,8184	
	5% Trimmed Mean		4,7844	
	Median		5,0000	
	Variance		,219	
	Std. Deviation		,46761	
	Minimum		3,00	
	Maximum		5,00	
	Range		2,00	
	Interquartile Range		,33	
	Skewness	-1,788		,240
	Kurtosis	2,444		,476
	Mean	4,7888		,04109
GGM	95% Confidence Interval for	Lower Bound	4,7073	
	Mean	Upper Bound	4,8703	
	5% Trimmed Mean		4,8502	
	Median		5,0000	
	Variance		,170	
	Std. Deviation		,41291	
	Minimum		3,33	
	Maximum		5,00	
	Range		1,67	
	Interquartile Range		,33	
	Skewness	-2,118		,240

Kurtosis	3,870	,476
----------	-------	------

Tests of Normality						
	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Statistic	df	Sig.	Statistic	df	Sig.
Total_Meaning	,318	101	,000	,685	101	,000
PM	,335	101	,000	,628	101	,000
MMTW	,374	101	,000	,652	101	,000
GGM	,418	101	,000	,582	101	,000

a. Lilliefors Significance Correction

ANEXO J – Outputs referentes à análise de estatística descritiva da WAMI

Descriptive Statistics									
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	Skewness		Kurtosis	
	Statistic	Statistic	Statistic	Statistic	Statistic	Statistic	Std. Error	Statistic	Std. Error
Total_Meaning	101	3,30	5,00	4,7386	,41904	-1,661	,240	1,825	,476
PM	101	2,75	5,00	4,7104	,51929	-2,188	,240	4,514	,476
MMTW	101	3,00	5,00	4,7261	,46761	-1,788	,240	2,444	,476
GGM	101	3,33	5,00	4,7888	,41291	-2,118	,240	3,870	,476
Valid N (listwise)	101								

Case Processing Summary							
		Cases					
		Included		Excluded		Total	
		N	Percent	N	Percent	N	Percent
Total_Meaning	* Género	101	100,0%	0	0,0%	101	100,0%
PM	* Género	101	100,0%	0	0,0%	101	100,0%
MMTW	* Género	101	100,0%	0	0,0%	101	100,0%
GGM	* Género	101	100,0%	0	0,0%	101	100,0%

Report					
Género		Total_Meanin	PM	MMTW	GGM
g					
	Mean	4,6927	4,6409	4,6667	4,7879
Feminino	N	55	55	55	55
	Std. Deviation	,44508	,61945	,49275	,37605
	Mean	4,7935	4,7935	4,7971	4,7899
Masculino	N	46	46	46	46
	Std. Deviation	,38320	,35475	,43021	,45736
	Mean	4,7386	4,7104	4,7261	4,7888
Total	N	101	101	101	101
	Std. Deviation	,41904	,51929	,46761	,41291

Case Processing Summary						
Cases						
		Included		Excluded		Total
		N	Percent	N	Percent	N
Total_Meaning * Idade_2		101	100,0%	0	0,0%	101
PM * Idade_2		101	100,0%	0	0,0%	101
MMTW * Idade_2		101	100,0%	0	0,0%	101
GGM * Idade_2		101	100,0%	0	0,0%	101

Report					
Idade_2		Work_Meaning	PM	MMTW	GGM
	Mean	4,7068	4,6705	4,6667	4,7955
23-34	N	44	44	44	44
	Std. Deviation	,46225	,55712	,56605	,43262
	Mean	4,7738	4,7321	4,7778	4,8254
35-46	N	42	42	42	42
	Std. Deviation	,40004	,53929	,39418	,35490
	Mean	4,7000	4,7500	4,6970	4,6364
47-58	N	11	11	11	11
	Std. Deviation	,36056	,33541	,34816	,52609
	Mean	4,8250	4,8125	4,9167	4,7500
59-64	N	4	4	4	4
	Std. Deviation	,35000	,37500	,16667	,50000

	Mean	4,7386	4,7104	4,7261	4,7888
Total	N	101	101	101	101
	Std. Deviation	,41904	,51929	,46761	,41291

Case Processing Summary

	Cases					
	Included		Excluded		Total	
	N	Percent	N	Percent	N	Percent
Total_Meaning *	101	100,0%	0	0,0%	101	100,0%
Habilitações Literárias						
PM * Habilitações Literárias	101	100,0%	0	0,0%	101	100,0%
MMTW * Habilitações Literárias	101	100,0%	0	0,0%	101	100,0%
GGM * Habilitações Literárias	101	100,0%	0	0,0%	101	100,0%

Report

Habilitações Literárias		Work Meaning	PM	MMTW	GGM
	Mean	4,5778	4,4722	4,6667	4,6296
Inferior ou igual ao 12º Ano	N	9	9	9	9
	Std. Deviation	,54032	,71200	,37268	,56383
	Mean	4,8857	4,8571	4,9048	4,9048
Frequência Universitária	N	7	7	7	7
	Std. Deviation	,14639	,19670	,16265	,16265
	Mean	4,7435	4,7235	4,7176	4,7961
Licenciatura ou Superior	N	85	85	85	85
	Std. Deviation	,41846	,51180	,49202	,40855
	Mean	4,7386	4,7104	4,7261	4,7888
Total	N	101	101	101	101
	Std. Deviation	,41904	,51929	,46761	,41291

Case Processing Summary						
	Cases					
	Included		Excluded		Total	
	N	Percent	N	Percent	N	Percent
Total_Meaning *	101	100,0%	0	0,0%	101	100,0%
Antiguidade_2						
PM * Antiguidade_2	101	100,0%	0	0,0%	101	100,0%
MMTW *	101	100,0%	0	0,0%	101	100,0%
Antiguidade_2						
GGM * Antiguidade_2	101	100,0%	0	0,0%	101	100,0%

Report					
Antiguidade_2	Total_Meanin	PM	MMTW	GGM	
	g				
	Mean	4,7477	4,7077	4,7128	4,8359
0,5-10	N	65	65	65	65
	Std. Deviation	,41912	,52023	,51666	,37787
	Mean	4,7600	4,7500	4,7778	4,7556
11-20	N	30	30	30	30
	Std. Deviation	,37287	,43549	,36445	,41921
	Mean	4,4400	4,4500	4,5333	4,3333
21-30	N	5	5	5	5
	Std. Deviation	,66182	,95851	,38006	,62361
	Mean	5,0000	5,0000	5,0000	5,0000
31-34	N	1	1	1	1
	Std. Deviation
	Mean	4,7386	4,7104	4,7261	4,7888
Total	N	101	101	101	101
	Std. Deviation	,41904	,51929	,46761	,41291

Case Processing Summary

	Cases					
	Included		Excluded		Total	
	N	Percent	N	Percent	N	Percent
Total_Meaning * Vínculo Laboral	101	100,0%	0	0,0%	101	100,0%
PM * Vínculo Laboral	101	100,0%	0	0,0%	101	100,0%
MMTW * Vínculo Laboral	101	100,0%	0	0,0%	101	100,0%
GGM * Vínculo Laboral	101	100,0%	0	0,0%	101	100,0%

Report

Vínculo Laboral		Total_Meaning	PM	MMTW	GGM
Contrato sem termo (efetivo)	Mean	4,8110	4,7808	4,8128	4,8493
	N	73	73	73	73
	Std. Deviation	,36039	,45823	,37262	,36022
Contrato a termo certo	Mean	4,5800	4,5500	4,5467	4,6533
	N	25	25	25	25
	Std. Deviation	,50249	,64952	,56009	,51352
Contrato a termo incerto	Mean	4,3000	4,3333	4,1111	4,4444
	N	3	3	3	3
	Std. Deviation	,52915	,38188	,96225	,38490
Total	Mean	4,7386	4,7104	4,7261	4,7888
	N	101	101	101	101
	Std. Deviation	,41904	,51929	,46761	,41291

Case Processing Summary						
	Cases					
	Included		Excluded		Total	
	N	Percent	N	Percent	N	Percent
Total_Meaning * Turnos	101	100,0%	0	0,0%	101	100,0%
PM * Turnos	101	100,0%	0	0,0%	101	100,0%
MMTW * Turnos	101	100,0%	0	0,0%	101	100,0%
GGM * Turnos	101	100,0%	0	0,0%	101	100,0%

Report					
Turnos		Total_Meaning	PM	MMTW	GGM
Não	Mean	4,7250	4,7031	4,7431	4,7361
	N	48	48	48	48
	Std. Deviation	,44698	,53757	,43619	,49085
	Mean	4,7509	4,7170	4,7107	4,8365
Sim	N	53	53	53	53
	Std. Deviation	,39595	,50725	,49802	,32438
	Mean	4,7386	4,7104	4,7261	4,7888
Total	N	101	101	101	101
	Std. Deviation	,41904	,51929	,46761	,41291

Case Processing Summary						
	Cases					
	Included		Excluded		Total	
	N	Percent	N	Percent	N	Percent
Total_Meaning *	101	100,0%	0	0,0%	101	100,0%
Horas_Semana2	101	100,0%	0	0,0%	101	100,0%
PM * Horas_Semana2	101	100,0%	0	0,0%	101	100,0%
MMTW * Horas_Semana2	101	100,0%	0	0,0%	101	100,0%
GGM * Horas_Semana2	101	100,0%	0	0,0%	101	100,0%

Report					
Horas_Semana2		Total_Meanin	PM	MMTW	GGM
		g			
	Mean	4,9225	4,8938	4,9250	4,9583
8-35	N	40	40	40	40
	Std. Deviation	,18741	,23265	,21991	,13477
	Mean	4,7102	4,6786	4,7143	4,7483
36-40	N	49	49	49	49
	Std. Deviation	,43553	,57282	,45644	,44374
	Mean	4,2417	4,2292	4,1111	4,3889
41-80	N	12	12	12	12
	Std. Deviation	,49810	,66962	,59175	,58315
	Mean	4,7386	4,7104	4,7261	4,7888
Total	N	101	101	101	101
	Std. Deviation	,41904	,51929	,46761	,41291

ANEXO K – Cálculo da fórmula de Westland (2010)

$$n \geq 50r - 450r + 110 \Leftrightarrow n \geq 50 \times (10/3)^2 - 450 \times (10/3) + 1100 \Leftrightarrow n \geq 156$$

n - dimensão da amostra

p - número de itens = 10 itens

f - número de fatores do modelo = 3 fatores

$r - p/f$